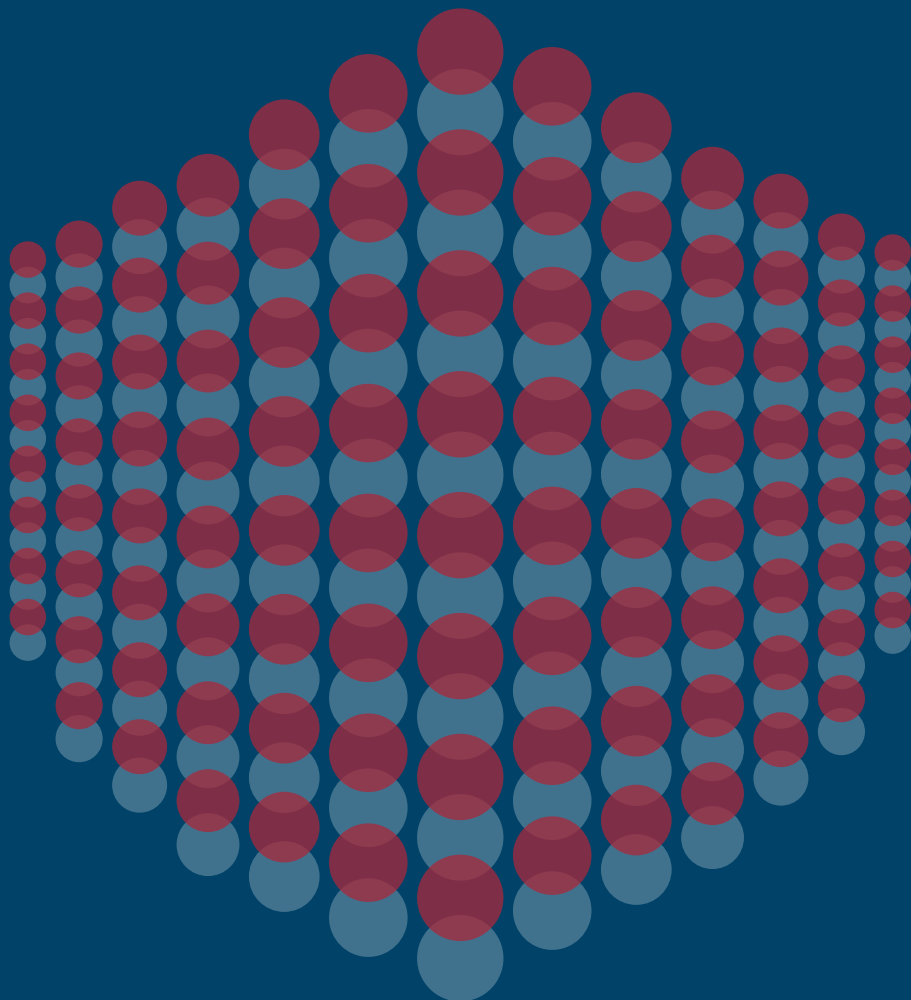


**RDL 16/2013
NUEVO RÉGIMEN LEGAL
PARA LA CUANTIFICACIÓN
DE LAS BASES DE COTIZACIÓN**

Ana Matorras Díaz-Caneja
Profesora Agregada de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pontificia Comillas



GRUPO FRANCIS LEFEBVRE

Sumario

1. Introducción: directrices de la reforma	3
2. Recorte del listado exenciones legales de la LGSS art.109.2: alcance	5
3. Exenciones reglamentarias afectadas	7
4. Reglas de valoración en términos monetarios de las prestaciones satisfechas en especie ahora sujetas a cotización	9
5. Aplicación inmediata de las nuevas reglas de determinación de las bases de cotización	9
6. Balance general sobre el impacto de la reforma	10
7. Reparto del eventual sobrecoste	11
8. Eventuales ajustes en las prácticas o políticas retributivas vigentes	11
9. Nuevas obligaciones formales	13
10. Cuadro: conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización. Comparación del régimen que instituye el RDL 16/2013 con el anterior	14

1. Introducción: directrices de la reforma

El RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE 21-12-13) convalidado por acuerdo del Congreso de los Diputados del día 22-1-2014, introduce a través de su Disp. Final 3ª **importantísimos cambios** en el terreno de las **cotizaciones sociales** en el Régimen General, en los términos y con el alcance que detallamos a continuación.

Los mismos obedecen, según se señala en la exposición de motivos del RDL, a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de **conseguir la sostenibilidad** en el sistema de la Seguridad Social.

Con tal finalidad recaudatoria, se configura un nuevo régimen legal para la **cuantificación de las bases de cotización**, de rigidez extrema (i.e., con margen minimizado, aunque real, para eventuales adaptaciones y modulaciones futuras en sede reglamentaria que alivien las cargas de Seguridad Social, siquiera para determinados tipos de prestaciones extrasalariales).

Y parece que la nueva y dual lógica aplicada por el legislador de Seguridad Social en esta controvertida reforma es la siguiente: de una parte, **incrementar la recaudación** por cotizaciones sociales ligadas a las “remuneraciones” laborales en sentido amplio; y de otra, que se arrastren y **circunscriban al terreno fiscal** los incentivos económicos indirectos asociados a determinadas iniciativas empresariales, como son (entre otras posibles) las incardinables en el marco de la asistencia social, de la previsión social complementaria, de la protección familiar o de la promoción de la cultura, de hábitos saludables, o de la práctica del deporte (que tradicionalmente han gozado de un tratamiento favorable a efectos de cotización a la Seguridad Social).

1) La LGSS art.109.1 ha sido modificado sólo levemente en su primigenia redacción, para clarificar que las remuneraciones del **trabajo en especie** quedan sujetas a la obligación de cotizar. Aunque desde este apartado de la LGSS art.109 se sigue vinculando el deber de cotizar al carácter retributivo de las prestaciones recibidas por el trabajador.

2) Por otra parte, y ello constituye el **cambio principal**, la LGSS art.109.2 es objeto de una profunda reforma: en apretada síntesis, queda reducido a su mínima expresión el “bloque” de percepciones económicas vinculadas a la relación laboral exentas de la obligación de cotizar.

Tradicionalmente dicho precepto comprendía un amplio elenco de prestaciones económicas, que eran reconducibles en su mayoría a la categoría jurídico laboral de **percepciones extrasalariales** resultante de la integración de las reglas de calificación jurídica contenidas en el ET art.26.1 y 2, así como en la jurisprudencia laboral reiterada dictada en aplicación de este último precepto. Prácticamente toda percepción extrasalarial quedaba exenta. Ahora, sin llegar a romper totalmente con ese criterio, **se invierte la regla**: prácticamente todas las prestaciones extrasalariales quedan sujetas a la obligación de cotizar.

3) El listado legal de **percepciones exentas de la obligación de cotizar** se cierra ahora (RDL 16/2013 disp.final.3ª) de modo contundente, al declararse en el reformado LGSS art.109.2 que comprende “únicamente” los tipos de partidas o percepciones que enuncia en un cortísimo listado.

4) Asimismo, se ha eliminado la disposición legal que dispensaba cobertura al nonato límite reglamentario para el bloque de partidas exentas disfrutado **por un mismo trabajador** tomado en su conjunto (anunciado en la LGSS 109.3 redacc RDL 20/2012; pero que no llegó a concretarse).

5) De la interpretación sistemática del reformado LGSS art. 109.1 y 2 parece desprenderse que para que surja el deber de cotizar, debe efectuarse un desembolso, atribución patrimonial o aportación económica empresarial que tenga como **destinatario directo** al trabajador

Precisiones: Sin atribución empresarial individualizada, no resulta determinable una percepción económica en provecho del trabajador; por lo que no es identificable tampoco una remuneración susceptible de quedar sujeta a cotización. De modo que, por ejemplo, la financiación de **obras, facilidades o servicios colectivos** en los que esa imputación individualizada no resulte posible, por falta de utilización, constituirá un supuesto neutro, del que no surge obligación de cotizar.

6) Aunque, como se indicó arriba, desde el reformado LGSS art.109.1 se sigue **vinculando** formalmente **el deber de cotizar** al carácter retributivo de las prestaciones recibidas por el trabajador, el duro tenor de la LGSS art.109.2 impide finalmente considerar exentas de cotizar las prestaciones extrasalariales, atendiendo a su carácter no retributivo (desde la lógica subyacente al ET art.26).

Según se desprende de la interpretación sistemática del reformado LGSS art. 109.1 y 2, el legislador de Seguridad Social ha consagrado una **noción de “remuneración”** independiente y mucho más amplia. Hay, en suma, escaso margen para un futuro desarrollo reglamentario que abra una vía nueva de “escape” a la obligación de cotizar que complemente el listado de exenciones del nuevo LGSS art.109.2.

Precisiones: Desde luego, de producirse un **incremento inmediato, individualizable y cuantificable** de la capacidad económica en provecho del trabajador surge el deber de contribuir, salvo que alguna exención legal libere de cargas sociales, total o parcialmente, al concreto tipo de prestación satisfecha.

Pero el legislador de Seguridad Social **ha ido más lejos que el legislador fiscal**, puesto que quedan sujetas algunas prestaciones que en puridad no mejoran la capacidad económica del trabajador, al quedar afectas a fines profesionales o necesidades vinculadas al trabajo que se desarrolla en la empresa o a la puesta a disposición del empresario. Quiere subrayarse, en suma, que aunque estén justificadas por fines de resarcimiento (o evitación)

de gastos que corresponde asumir en todo o en parte a la empresa, ahora van a quedar inexorablemente sujetas a la obligación de cotización.

7) Los cambios introducidos expuestos afectan, por tanto, a todas las **empresas y trabajadores**. Y teniendo proyección sobre las prácticas, políticas y estructuras retributivas vigentes, provocan un **encarecimiento** generalizado, inmediato y, en algunos casos muy notable, de las cargas de Seguridad Social que pesan sobre trabajadores y empresarios, como veremos más adelante.

Con todo, conviene recordar, a efectos de poder medir el impacto real de la reforma, que opera como límite la base máxima de cotización vigente, por lo que los cambios serán neutros o se verán reducidos en los niveles retributivos más altos.

2. Recorte del listado exenciones legales de la LGSS art.109.2: alcance

Concretamente, y a la luz de los términos del reformado marco legal, **ya solamente están exentos** los siguientes tipos de percepciones económicas:

1) Los **gastos de locomoción** vinculados a desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo para la realización de tareas o cometidos laborales en un lugar distinto (LGSS art.109.2. a) y b) con respeto de los requisitos y límites que la ley determina.

2) Los **gastos de manutención y estancia** generados por desplazamientos a municipios distintos del correspondiente al lugar de residencia y/o trabajo habitual, con remisión a los límites fijados en la normativa estatal reguladora del IRPF (LGSS art.109.2.b).

3) Las **indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones** –hasta el límite fijado en norma sectorial o convenio colectivo aplicable-; y las **indemnizaciones por despidos** –hasta la cuantía fijada con el carácter de mínimo legal; sin considerarse como tal la establecida en convenio, pacto o contrato- (LGSS art.109.2.c).

Precisiones: Se mantiene la **exención** aplicable a las indemnizaciones por despido acordadas antes de la conciliación, pese a que fiscalmente ya no se contempla (en el marco de las leyes de Reforma Laboral de 2012, se da una nueva redacción a la LIRPF art.7.e) apartado p), eliminándola).

4) Las **prestaciones de Seguridad Social** (se sobreentiende: las de naturaleza pública y cualquiera que sea su clase) así como las mejoras de las prestaciones por **incapacidad temporal** (LGSS art.109.2.d).

Precisiones: Durante las **situaciones suspensivas** asociadas a la materialización de contingencias cubiertas por prestaciones de Seguridad Social rigen reglas especiales a los efectos de determinación de las bases de cotización, que tienden a tomar como referencia las remuneraciones (en sentido amplio) percibidas antes de iniciar la situación de suspensión contractual. De modo que la virtualidad constrictora de las cargas de Seguridad Social anudada a esta

categoría de exención legal es mínima y en muchos casos nula, resultando, a la postre, menos innovadora de lo que parece.

5) Las **partidas de naturaleza formativa** vinculadas al desarrollo de la actividad laboral o a las características del puesto de trabajo, siempre que sean calificables como **necesarias** (LGSS art.109.2.d).

6) Las remuneraciones por realización de **horas extraordinarias**, salvo para la cotización por contingencias profesionales (LGSS art.109.2.e).

Precisiones: para algunos de los tipos de percepciones que siguen estando exentas se establecen límites de orden cuantitativo que se acumulan a los requisitos de naturaleza cualitativa. El exceso sobre el límite estará en todo caso sujeto (ver cuadro-resumen que se acompaña, comparando el régimen anterior y sus límites, con el marco actual).

Para medir el **alcance innovador** de esta reforma es preciso un estudio más profundo, que acometemos a continuación.

1º. El viejo listado legal de **prestaciones exentas** de la obligación de cotizar se ha visto profundamente afectado en un triple sentido, y con ello también tácitamente las exenciones previstas en la normativa reglamentaria de desarrollo (RD 2064/1995 art.23, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) como se comprobará seguidamente.

Precisiones: El texto originario de dicha norma reglamentaria se **modificó sustancialmente**, a través de sucesivos Reales Decretos: RD 1426/1997; RD 1890/1999; RD 335/2004; RD 1041/2005; RD 328/2009.

Asimismo, y en virtud de los cambios en sentido restrictivo que introdujo el RDL 20/2012, el RD 2064/1995 yase vio **implícitamente afectado**. Desaparecieron tácitamente algunas categorías de prestaciones laborales tradicionalmente exentas (quebranto de moneda, pluses de vestuario, productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas y percepciones por matrimonio) y se superpusieron límites antes inexistentes para las indemnizaciones exentas.

2º. En el marco legal se han **suprimido** directamente **dos clases de exenciones:**

a) Las exenciones topadas que aprovechaban a los **pluses de distancia y transporte** y a las prestaciones en especie afines (y con ello, se ve derogado tácitamente el inciso correspondiente de la normativa reglamentaria de desarrollo RD 2064/1995 art.23.2.A).c).

b) La exención que aprovechaba a la extremadamente flexible categoría de prestaciones económicas vinculadas a la acción social o asistencial empresarial (i.e., a las denominadas por el legislador “**asignaciones asistenciales concedidas por las empresas**”). Y se ha eliminado también la complementaria remisión legal a la normativa tributaria que contenía la LGSS art.109.2 (en su último párrafo) a los efectos de delinear sus contornos y fijar su alcance exacto en sede reglamentaria. Esta categoría venía delimitada con generosidad y profusión en el RD 2064/1995 art.23.2.F).b), que ahora se ve

profundamente afectado por el RDL 16/2013, con el alcance que determinamos más abajo.

- 3º. Se ha **contraído**, además, la categoría legal de mejoras de las prestaciones de Seguridad Social que quedaban exentas.
- 4º. **Colateralmente** quedan afectadas exenciones enunciadas y acotadas en sede reglamentaria.

Precisiones: Su acotación se efectuaba: en unos casos, mediante remisiones expresas a la norma tributaria; y en otros, formulando disposiciones propias *ad hoc*. Aunque todas ellas estaban claramente inspiradas en la legislación tributaria ordenadora del IRPF y/o en la vieja lógica general subyacente a la precedente normativa legal de cotización –que tenía algunas fisuras- de no someter a cotización las partidas de naturaleza jurídica extrasalarial.

El tenor literal del marco legal – LGSS art.109.1 y 2 - y el resultado de la interpretación sistemática de ambos apartados conferían un margen bastante amplio para abrir exenciones en sede reglamentaria. Ahora ese margen es prácticamente inexistente.

3. Exenciones reglamentarias afectadas

Con la entrada en vigor del RDL 16/2013 la mayoría de las exenciones concretadas en la normativa reglamentaria vigente han perdido completamente y de manera inmediata (dado que no se ha fijado un régimen de Derecho transitorio) su virtualidad aplicativa.

Pero es importante subrayar que **conservan toda su operatividad** las declaraciones de no sujeción recogidas en la normativa estatal reguladora del IRPF (LIRPF art.42), mientras las mismas no sufran modificación. De modo que los planes de retribución flexible o a la carta conservan todo su atractivo desde el punto de vista fiscal.

De cara al futuro y atendiendo a su potencial como **vehículo de ahorro fiscal** (*i.e.*, de aprovechamiento de las llamadas economías de opción) que puede llegar a ser importante en términos cuantitativos, permite seguir considerando atractivo el diseño de planes de retribución flexible con fines de optimización y racionalización salarial.

Concretamente, las exenciones que tangencial o implícitamente **quedan ahora suprimidas** operaban sobre los siguientes tipos de prestaciones en especie:

- 1) Las categorías previstas en la LIRPF art.42.2 (en los términos y con los requisitos o condicionantes señalados en dicho precepto y en el RIRPF art.43, 44, 45 y 46 –y 46 bis-) cuya correspondencia es casi plena con las que acotaba el RD 2064/1995 art.23.2.F) b) y que examinamos más adelante (RD 2064/1995 art.23.1.B).b); pero añadiéndose las prestaciones en especie facilitadas para el **transporte del trabajador** en los trayectos ordinarios entre su domicilio y el centro de trabajo. En pura lógica y en aras de la coherencia, deberían entenderse afectadas negativamente por la reforma operada por el RDL 16/2013, lo mismo que los pluses de distancia y transporte satisfechos en metálico (RD 2064/1995 art.23.2.A)c).

2) Las **donaciones promocionales** (con exención topada en el afectado RD 2064/1995 art. 23.1.B).d), cuya exención se contemplaba por tratarse de prestaciones extrasalariales, a caballo entre las liberalidades y los gastos suplidos).

3) Las mejoras de las **prestaciones de Seguridad Social** articuladas como complemento directo de las mismas (RD 2064/1995 art.23.2.F).a) en conexión con la LGSS art.192 y 193) atendiendo a su naturaleza extrasalarial; excluyéndose del ámbito de operatividad de la exención, no obstante, las asignaciones empresariales destinadas a la cobertura de gastos sanitarios.

4) Las aportaciones a planes de pensiones y contribuciones a sistemas de **previsión social complementaria** destinados a satisfacer compromisos por pensiones, asumidos para la mejora de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia (RD 2064/1995 art.23.2.F).a), por responder a fines de previsión social y con especial consideración a que el disfrute de la prestación cubierta se produce de manera diferida, al materializarse las contingencias.

5) Las **entregas de acciones** con aplicación del tope establecido en el propio RD 2064/1995 art. 23.2.F).b), y siempre que se cumplieran los restantes requisitos establecidos en el RIRPF art.43; exención que respondía a la lógica de promover la participación financiera de los trabajadores, pese a tratarse de percepciones de naturaleza salarial.

6) Los gastos en **iniciativas formativas** no exigibles atendiendo a las características de la actividad laboral o del puesto de trabajo (RD 2064/1995 art.23.2.F).b).2º); exención ésta, que parecía ir vinculada a la lógica de promover iniciativas que redunden, aun genéricamente, en provecho de la “empleabilidad” de los trabajadores.

7) La **servicio de comedor** y fórmulas indirectas de prestación del mismo (tickets de comida) que cumplieran los requisitos dispuestos en el RIRPF art.45 y con el tope allí establecido (RD 2064/1995 art.23.2.F).b).3º); por tratarse de prestaciones que se sitúan a caballo entre las prestaciones salariales, los gastos suplidos y la acción social empresarial, dado que cubren el exceso de gasto generado por necesidades ordinarias y personales del trabajador.

8) La **utilización de economatos** (RD 2064/1995 art.23.2.F).b) 3º) por su carácter inequívocamente social y, por ende, extrasalarial.

9) El uso de **dependencias empresariales** afectas a la prestación de servicios sociales y culturales en provecho de su personal (RD 2064/1995 art.23.2.F).b).4º), al responder a la lógica de promoción empresarial de enriquecedores valores extralaborales y no a una causa retributiva.

10) El disfrute de **servicios de guardería** o de fórmulas indirectas de prestación del servicio (RD 2064/1995 art.23.2.F).b).4º) al considerarlo como prestación extrasalarial ligada a políticas o medidas de conciliación trabajo-familia.

11) Las primas o cuotas vinculadas a **seguros privados** destinados a la cobertura de contingencias profesionales (RD 2064/1995 art.23.2.F).b).5º).

12) Las primas de seguros privados de **responsabilidad civil** del trabajador (RD 2064/1995 art. 23.2.F).b).5º) –por considerarse extrasalarial-.

13) Las primas de seguros privados de **asistencia sanitaria** para contingencias comunes, con las limitaciones previstas en la LIRPF art.42.2.f) y RIRPF art.46 (RD 2064/1995 art. 23.2.F).b).5º).

14) La financiación empresarial, total o parcial, de los **gastos de estudios de hijos** de empleados de empresas del sector educativo -aunque sólo en los niveles de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional- (RD 2064/1995 art. 23.2.F).b).6º); respondiendo esta última exención a fines de protección familiar y de conciliación trabajo-familia.

4. Reglas de valoración en términos monetarios de las prestaciones satisfechas en especie ahora sujetas a cotización

1) El RD 2064/1995 efectúa una **remisión a las reglas de cuantificación** en términos monetarios de las prestaciones satisfechas contenidas en la LIRPF art.43 y en el RIRPF art.47 y 48 (una regla general y diversas reglas específicas para concretos tipos de prestaciones).

Deben considerarse aplicables para la cuantificación, aunque las prestaciones a las que vayan referidas hayan dejado de disfrutar de exención tributaria (y así parece considerarlo la Administración, según se desprende del examen del cuadro comparativo que adjuntamos como anexo).

2) Debe incluirse el importe del **ingreso a cuenta del IRPF** que en su caso resulte pertinente efectuar, **salvo** en los supuestos de repercusión sobre el metálico que corresponda al trabajador-perceptor, según resulta de la LIRPF art.43.2.

3) Desde el RD 2064/1995 art.23.1.B).a) se clarifica que las **asignaciones satisfechas en dinero**, aun estando afectas a un fin predeterminado, se consideran prestaciones en metálico. Por ello, se computan a efectos de determinación de las bases de cotización en cuantía igual al importe exacto del desembolso empresarial.

Esta regla, equivalente a la que rige en el terreno tributario, debe considerarse también vigente.

5. Aplicación inmediata de las nuevas reglas de determinación de las bases de cotización

El RDL 16/2013 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, lo que nos sitúa en el 22-12-2013.

1) Sin embargo, a falta de una disposición de Derecho Transitorio que otra cosa determine de modo expreso, las empresas y trabajadores deberán cotizar con sujeción

a las nuevas reglas legales no sólo en lo que respecta a retribuciones devengadas a partir de dicha fecha, sino en lo que respecta a todas las retribuciones del mes de diciembre de 2013.

2) Efectivamente, de conformidad con las reglas vigentes sobre nacimiento de la obligación de cotizar, cabe entender que el alcance de la obligación de cotización y la correspondiente cuota a ingresar se ha de determinar conforme a las reglas sobre bases, tipos y topes **vigentes en el momento** en el que legalmente debe liquidarse y pagarse la cuota y no en el momento del devengo de las retribuciones a las que se vinculen las cotizaciones. Se aplican, por tanto, las reglas reformadas, ya vigentes en la fecha de liquidación de las cotizaciones del mes de diciembre.

3) No obstante, y con el fin de aliviar los problemas de gestión anudados a la adaptación a las nuevas reglas, y, en su caso, en evitación de problemas de falta de liquidez empresarial, la Dirección General de la TGSS parece haber resuelto (según se recoge en el Boletín nº 10/2013 de Noticias RED) que las liquidaciones correspondientes a los meses de diciembre y enero podrán presentarse, sin aplicación de recargo alguno, **hasta el día 31-3-2014**.

A tal efecto se requerirá la formalización de una liquidación complementaria del tipo LO3, especificando como fecha de control la fecha de publicación en el BOE del RDL 16/2013).

4) Y el Gobierno ha anunciado que en el marco del desarrollo reglamentario de las nuevas disposiciones, se ampliará este plazo hasta el **31-5-2014**.

6. Balance general sobre el impacto de la reforma

1) Valorando su impacto inmediato, parece evidente que la reforma resultará **neutra** sólo en aquellos casos en los que las prestaciones en especie que ahora quedan “universalmente” sujetas a cotización ya se vinieran incluyendo por las empresas en las bases de cotización de sus beneficiarios, por aplicación de los cuestionables criterios de la TGSS y de la ITSS relativos al régimen de cotización aplicable a los denominados planes de retribución flexible o a la carta Tratándose de prestaciones a cubrir contra el salario garantizado, la Administración ya venía considerándolas como prestaciones sujetas al deber de cotizar.

2) El impacto real de la reforma, en lo que respecta al **encarecimiento** inmediato y sorpresivo **de costes laborales** totales se circunscribe, por tanto, a aquellos supuestos en los que las prestaciones (en metálico o en especie) que gozaban de las exenciones que ahora se han suprimido se hubieran venido satisfaciendo como prestaciones complementarias del salario garantizado al trabajador (la mayoría de ellas, conviene precisarlo, con la condición de prestaciones extrasalariales, al responder su atribución a una causa no remuneratoria).

3) De cara al diseño de estructuras, prácticas o **políticas retributivas** en un futuro, y aun considerando el juego de la base máxima de cotización vigente, es claro que

el encarecimiento es notable si se comparan el nuevo y el viejo régimen (ver cuadro comparativo que se adjunta como Anexo).

4) Como también hemos precisado anteriormente, las denominadas **prácticas de retribución individualizada o flexible**, conservan su gran atractivo desde la óptica fiscal; por lo que puede pronosticarse que la reforma no provocará una huida de estos sistemas, para una “vuelta al metálico” y a retribuciones no atomizadas; aunque seguramente pierdan parte de su generosidad.

5) Aunque el **salario bruto** satisfecho por la empresa no cambia (sino únicamente el coste laboral total a cargo de la empresa) mientras no se efectúen los ajustes necesarios para la adaptación a la nueva normativa de Seguridad Social, se produce una contracción del salario en metálico disponible (que en algún caso residual podría ir más allá de lo que el trabajador reputa aceptable, atendiendo a sus necesidades económicas personales y familiares).

6) Se **nivelerán al alza** las bases de cotización y, con ello, también las bases reguladoras de futuras prestaciones (y en paralelo los compromisos empresariales de complementar la prestación se contraerán); lo que resulta loable, salvo cuando el crecimiento de bases se produzca por efecto del disfrute de prestaciones extrasalariales compensatorias de gastos vinculados al trabajo y/o de prestaciones coyunturales de naturaleza familiar, dado que se desnivela la protección que dispensa el sistema público de protección social.

7. Reparto del eventual sobrecoste

1) Según resulta del tenor del ET art.26.4, de la LGSS art.105 y del RD 2064/1995 art.22.4, 5 y 6, **empresarios y trabajadores** asumirán las cargas sociales conforme al reparto legal, siendo nulo todo pacto en contrario; lo que, como se sabe, no impide sin embargo la suscripción de pactos (transparentes para todos los implicados) de garantía de una cifra neta determinada.

2) De modo que, salvo que otra cosa resulte de eventuales compromisos empresariales, el trabajador verá **incrementada su aportación** a la Seguridad Social, lo mismo que la empresa pagadora en los términos y con el alcance legalmente previstos (salvo en aquellos casos en los que las empresas estuvieran ya cotizando por las prestaciones en especie que, de conformidad con los criterios de la TGSS y de la ITSS, estaban ya sujetas a cotización al satisfacerse contra el salario en metálico garantizado).

3) Y **en modo alguno** pueden las empresas **repercutir** sobre el salario bruto de sus trabajadores el sobrecoste generado en cuotas empresariales por el cambio normativo.

8. Eventuales ajustes en las prácticas o políticas retributivas vigentes

1) Aquellas empresas que hayan aplicado **prácticas de atomización e individualización retributiva**, ya estén conectadas o desconectadas de las iniciativas conceptuales como

planes de retribución flexible y que estén formalizadas como tales, las prestaciones que ahora pasan a quedar sujetas deben mantenerse en provecho de sus perceptores en los términos convenidos (convencional o contractualmente) o garantizados unilateralmente antes de la reforma.

2) Resulta predecible la necesidad de muchas empresas de **acomodar sus previos compromisos económicos** (convencionales, contractuales o unilaterales) cuando se vean incrementados de manera relevante sus costes laborales por impacto de las nuevas/incrementadas cargas sociales.

3) Pero, como se ha indicado, no puede considerarse legítima la inmediata y unilateral sustitución de las **prestaciones en especie** que pasan ahora *ex novo* a quedar sujetas a la obligación de cotizar, por una cifra en metálico inferior al valor de la prestación satisfecha con anterioridad (a efectos de conseguir que el salario bruto absorba el incremento legal de cotizaciones sociales a cargo de la empresa).

4) Para la puesta en práctica de eventuales ajustes, las **empresas** deben acomodarse a las reglas y técnicas legalmente previstas en el marco laboral (y ajustarse a sus límites singulares).

Así: junto al eventual recurso a la técnica de la **compensación y absorción** –ET art.26.5-, podrán aplicarse todos los instrumentos de ajuste diseñados legalmente para adaptar los compromisos económicos en vigor a situaciones de excesiva onerosidad (en este caso calificable, sin duda, de sobrevenida e impredecible absolutamente). Nos referimos, según proceda, de conformidad con las particularidades de cada caso (especialmente, atendiendo a la naturaleza de la fuente afectada) a los correspondientes preceptos del ET. A saber: ET art. 41 (**modificación sustancial** de condiciones económicas previstas en fuentes extranormativas), ET art.84.2 (adaptación consensuada del **régimen convencional sectorial** al ámbito empresarial), ET art. 82.3 (**descuelgue** temporal del convenio aplicable, sectorial o de empresa) y ET art.86.1 (**denuncia y revisión** consensuada anticipada del convenio empresarial).

5) En empresas que no estén ya ni pasen a estar en una **situación económica comprometida** o delicada a remolque de la aplicación de las nuevas reglas, sólo con carácter de todo punto extraordinario podrá invocarse la cláusula *rebus sic stantibus*; concretamente: cuando objetivamente pueda considerarse aniquilado el equilibrio contractual.

Pero debe quedar claro que en ese **supuesto excepcional** no sería legítima la adopción unilateral de medidas empresariales de ajuste: bien sustraídas del juego de los preceptos estatutarios mencionados; o bien, en el caso de modificaciones de condiciones de naturaleza contractual de proyección individual o plural, que no estén cubiertas por un acuerdo individual con el afectado.

9. Nuevas obligaciones formales

1) Con evidentes fines de reforzamiento de los instrumentos de control a disposición de la Administración de la Seguridad Social y de la ITSS, y según resulta de la nueva redacción de la LGSS art.109.3: los empresarios deben comunicar a la TGSS en cada período de liquidación el importe de todos los **conceptos retributivos abonados** a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

2) Se acumula esta nueva obligación formal al deber de **documentación del pago de salarios** y demás percepciones económicas previsto en el ET art.29.1.

3) Asumiendo que resulta ya obligatoria, con carácter general y tasadas excepciones, la utilización del sistema de remisión electrónica de información **-Sistema RED-** no resulta suficiente el envío de una copia del recibo de salarios, salvo en el caso excepcional de sujetos no obligados a utilizar medios telemáticos (OM ESS/484/2013, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social).

Se ha creado al efecto un **nuevo fichero** denominado “Conceptos Retributivos Abonados” (CRA) que se deberá remitir a partir del mes de marzo de 2014 a través del Sistema RED. A través del mismo las empresas deberán suministrar mensualmente la información sobre los conceptos retributivos abonados determinantes de la cotización realizada durante dicho mes (*vid.* manual de instrucciones técnicas, disponible en: www.seg-social.es, en la ruta: Sistema RED >> RED Internet >> Documentación RED Internet >> Instrucciones Técnicas).

4) La expresión **conceptos retributivos** debe interpretarse en sentido amplio. Deben consignarse los datos correspondientes a la totalidad de lo satisfecho por la empresa (incluso aquellas percepciones que superen las bases máximas de cotización de referencia o las bases únicas que, en su caso, sean aplicables).

5) Debe efectuarse el debido desglose de **percepciones sujetas y no sujetas** a la obligación de cotización a la luz de las previsiones y criterios de catalogación del reformado LGSS art.109 (siendo inidóneos otros criterios alternativos, como los que simplemente diferencian prestaciones salariales y prestaciones extrasalariales).

10. Cuadro: conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización. Comparación del régimen que instituye el RDL 16/2013 con el anterior. (Cuadros comparativos publicados en el *Boletín de Noticias RED*, N° 10/2013)

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 21-12-2013)	
				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 revisads a partir de 1-1-1994)	10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisads a partir de 1-1-1994)	
			Pendiente de valoración catastral	5% del 50% del Impuesto sobre Patrimonio (1)	5% del 50% del Impuesto sobre Patrimonio	
		NO propiedad del pagador		Coste para el pagador incluidos tributos(1)	Coste para el pagador incluidos tributos	
	(1) La valoración no puede exceder el 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1º.a Ley 35/2006)					
	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos (1)		Coste adquisición pagador, incluidos tributos
		Uso	Propiedad del pagador	20% anual del coste adquisición		20% anual del coste adquisición
			NO propiedad del 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 24014: 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, incñuidos tributos		Coste para el pagador, incñuidos 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 afines, hasta le 4º grado inclusive)			Coste para el pagador, incñuidos tributos		Coste para el pagador, incñuidos 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 mepresarioa sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél				Importe íntegro		Importe íntegro

10. Cuadro: conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización. Comparación del régimen que instituye el RDL 16/2013 con el anterior. (Cuadros comparativos publicados en el *Boletín de Noticias RED*, N° 10/2013)

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 21-12-2013)
		IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Pluses de transporte y distancia		Exceso sobre el 20% IPREM	Impoete 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	Impoete íntegro
Asignaciones asistenciales	Entrega gratuita o a precio inferior al del mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	El exceso de 1.000€ anuales y/o no se cumplen los requisitos establecidos	Impoete 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 vengan 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 consideran retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan 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 concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.	El exceso de 9h/día y/ono se cumplan los requisitos establecidos	Impoete 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 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	Impoete íntegro

10. Cuadro: conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización. Comparación del régimen que instituye el RDL 16/2013 con el anterior. (Cuadros comparativos publicados en el *Boletín de Noticias RED*, Nº 10/2013)

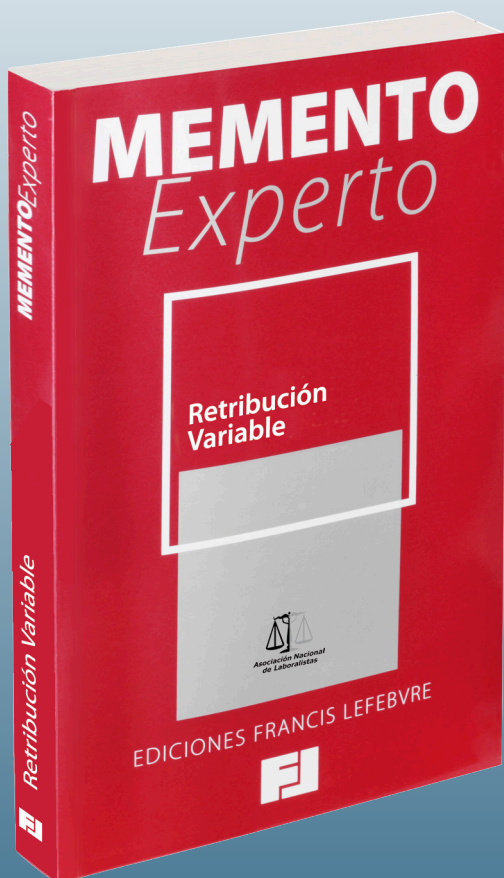
CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN					
			Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 21-12-2013)	
			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	
		Primeas 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)	
	Gastos de manutención	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	NO Pernocta	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)
			Peronal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día
	Extranjero	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 o convenio aplicable	La cantidad que exceda lo previsto en norma 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 coprespondido de haberse declarado improcedente el despido	Los importes que excedan de los que hubieran coprespondido de haberse declarado improcedente el despido	

10. Cuadro: conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización. Comparación del régimen que instituye el RDL 16/2013 con el anterior. (Cuadros comparativos publicados en el *Boletín de Noticias RED*, N° 10/2013)

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 21-12-2013)
	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

Si quiere ampliar esta información le recomendamos

Memento Experto Retribución Variable



O bien póngase en contacto con nosotros en
91 210 80 00 | clientes@efl.es
www.efl.es