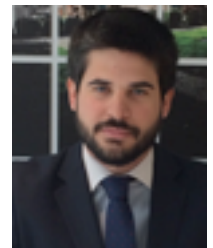


ASIGNACIONES Y PRESTACIONES EXENTAS DE COMPUTAR EN LA BASE DE COTIZACIÓN

(Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores)



José Ignacio Ibáñez Muñoz. Abogado Ceca Magán Abogados

El 20 de diciembre de 2013, se aprobó mediante Real Decreto-Ley (en adelante RD) una serie de medidas para “favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores” cuya publicación tuvo lugar el 21 de diciembre de 2013.

En dicho RD, se incluyó la disposición final tercera, la cual hace referencia a los conceptos computables e integrables en la base de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, y que modifica el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), en particular su apartado segundo.

RESPECTO DE LOS CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN

¿Qué establecía el artículo 109 de la LGSS? En dicho precepto se dis-

ponía como se había que constituir la base de cotización y que conceptos no computaban en dicha base de cotización. Sin embargo, a raíz de la publicación del RD se modifica el apartado segundo del artículo 109 de

LGSS, en el sentido de que **se deja de hacer mención a los conceptos no computables para hacer referencia única y exclusivamente mediante la inclusión del término “únicamente” de un “numerus**

clausus” por el cual quedan delimitados los conceptos excluidos de la base de cotización.

En consecuencia, **se fijan que asignaciones asistenciales y que prestaciones a la Seguridad Social se encuentran exentas, y por lo tanto todo lo que no se encuentre en ese listado establecido en el artículo 109.2 LGSS, habrá que computarse en la base de cotización.**

Para terminar con la presente introducción, hemos de precisar que los cambios producidos no tendrán lugar para aquellos trabajadores que coticen por la base máxima o tope máximo, es decir, aquellos que tengan retribuciones anuales superiores a 43.164 euros o 3.597 euros mensuales.

Respecto de las asignaciones asistenciales

Antes de que tuviese lugar la publicación del RD, las empresas “jugaban” con la exención de cotización de las asignaciones asistenciales, incluyéndolas tanto en sus textos convencionales como en los propios contrato individuales de trabajo en el contexto de lo que se denominaba retribución o compensación flexible, y que lograban atraer el interés de sus empleados, suponiendo un beneficio para ambas partes.

Entre dichas asignaciones asis-

LEGISLACIÓN

www.bdifusion.es

- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (Normas básicas. Marginal: 687646)
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Normas básicas. Marginal: 6873). Arts.; 109
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (Normas básicas. Marginal: 667170) Arts.; 9.3, 43.1.1º f)
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (Normas básicas. Marginal: 506213)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015). (Normas básicas. Marginal: 68). Arts.; 12.4 y 15
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (Normas básicas. Marginal: 3774)
- Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio. (Normas básicas. Marginal: 4983) Art. 421

“Todo lo que no se encuentre en el listado establecido en el artículo 109.2 LGSS, habrá de computarse en la base de cotización”

tenciales se encontraban los **tickets restaurante, cheque guardería, la entrega de acciones o participaciones** a precio inferior del mercado, los seguros médicos, etc, y que tras la entrada en vigor del RD **han quedado expresamente excluidos.**

¿Qué conceptos continúan estando exentos? En el RD se establece que únicamente se encontrarán exentas de formar parte de la base de cotización de manera íntegra, las referentes a **gastos de locomoción, siempre y cuando, el trabajador tenga desplazarse fuera de su centro habitual de trabajo para desarrollar su actividad en lugar distinto y utilice medios de transporte públicos y siempre que dichos importes estén justificados mediante factura o documento equivalente.**

Respecto a los gastos de locomoción por desplazamientos del empleado fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, para el caso de que no se pueda justificar dicho gasto de locomoción y, no se utilice transporte público, la cantidad que sería integrable en la base de cotización sería el exceso de 0,19 euros por kilómetro recorrido además de los gastos de peaje y aparcamientos de forma íntegra y siempre que estos último estén debidamente justificados.

Asimismo, **estarán exentos de computar en la base de cotización los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia,** en la cuantía y con el alcance previsto en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Física (artículo 9.3 LIRPF)

De igual modo, continúan estando **exentas** de integrarse en la base de

“Estarán exentos de computar en la base de cotización los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia”

cotización, las cantidades destinadas a satisfacer los **gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje de los empleados,** y siempre y cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades y puesto de trabajo, así como las indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos (ya que no han sufrido modificación).

Dentro de las asignaciones asistenciales, existe una casuística en Empresas que ofrecen a sus empleados bienes o productos que se corresponden con la propia actividad que desarrollan, y que tras la entrada en vigor del RD han cotizar por dichas entregas; la pregunta es ¿cómo ha de valorarse ese producto, a coste o venta al mercado?

En este caso concreto, al corresponderse el servicio o producto bonificado con la actividad habitual desarrollada por la entidad, su determinación se efectuará conforme con la norma general (si bien hay excepciones) de valoración recogida en el artículo 43.1.1º f) de la LIRPF, donde se establece que *“cuando el rendimiento del trabajo en especie sea satisfecho por empresas que tengan como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo, la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público del bien, derecho o servicio de que se trate”.*

Por lo tanto, habría que valorar dicha entrega de producto a precio de mercado y posteriormente, y en su caso, una vez deducidos los descuentos ordinarios o comunes imputar dicha cantidad en la base de cotización.

Respecto de las Prestaciones a la Seguridad Social y sus mejoras

Son mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, como su propio nombre indica, las cantidades dinerarias entregadas directamente por los empresarios a sus trabajadores, así como las aportaciones efectuadas por aquéllos a los planes de pensiones y a los sistemas de previsión social complementaria de sus trabajadores, siempre que el beneficio obtenido o que pudiera llegar a obtenerse por el interesado suponga una ampliación o complemento de las prestaciones económicas otorgadas por el Régimen General de la Seguridad Social en el que se hallen incluidos dichos trabajadores.

Es decir, la cantidad que abonan, aquellas empresas que complementan voluntariamente las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100% de la base reguladora (normalmente por norma convencional), estarían exentas de forma íntegra hasta ese porcentaje máximo.

En este sentido, **las aportaciones realizadas por las empresas en beneficio de sus empleados ya sea**

mediante planes de pensiones, seguros colectivos o mediante el pago de determinadas primas, se encontraba exento de cotización y en consecuencia dichas cantidades no formaban parte de la base de cotización.

Tras la entrada en vigor del RD, se eliminan todas las mejoras de las prestaciones a la Seguridad Social, excepto como hemos visto las referidas a incapacidad temporal, y en consecuencia, pasan a computarse e integrarse en la base de cotización.

A efectos fiscales y tributarios, ¿compensa mantener dichos conceptos en nómina?

La respuesta es clara. Sí, compensa mantener dichos conceptos en nómina ya que la normativa fiscal y tributaria no ha sido modificada a fecha de hoy, en consecuencia dichos conceptos no serían computables en la base del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) establecida en las nóminas, siempre de acuerdo con unos límites perfectamente delimitados legalmente, al no considerarse como renta en especie.

Por lo tanto, el trabajador saldrá beneficiado ya que su base de IRPF continúa intacta, y únicamente ha sufrido un coste menor por la obligación de cotización por conceptos antes no cotizables.

Diferente sería si las cantidades que antes se destinaban a asignaciones asistenciales o beneficios sociales, como la ayuda de comida o el seguro médico, el trabajador optase por que se le abonasen en nómina de forma dineraria, en ese caso si formaría parte de la base del IRPF, al ser una entrega dineraria.

¿Qué coste supone para trabajador y empresario?

Por parte de la patronal constituye un coste sustancialmente mayor ya que el porcentaje es más elevado (alrededor del 30%), y dependerá de todos los beneficios sociales que otorgue a sus trabajadores, que ahora han de incluirse en la base de cotización. Los empleados también tendrán que cotizar proporcionalmente (alrededor de un 6,30%).

Obligación de informar a la Tesorería General de la Seguridad Social

Al objeto de facilitar la liquidación e ingreso de la cotización correspondiente a las primeras mensualidades afectadas por la modificación legal señalada, la Tesorería General de la Seguridad Social ha decidido autorizar la **ampliación del plazo de liquidación e ingreso, sin aplicación de recargo o interés alguno, hasta el 31 de mayo de 2014 de los nuevos conceptos computables e integrables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social**, como consecuencia de la modificación del artículo 109.2 LGSS.

RESPECTO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se introducen diversas medidas para potenciar el contrato a tiempo parcial, entre ellas destacan varias medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial con el objetivo de impulsar la utilización de este tipo de contrato.

Entre ellas se elimina el artículo 12.4 apartado c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de modo que **los empleados con un contrato a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes**, que deberán ser compensadas como horas extraordinarias.

Por otro lado, **se modifica el régimen de las horas complementarias**, para flexibilizarlo, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse.

Tiene lugar la modificación del régimen de las horas complementarias, que **serán retribuidas como horas ordinarias**. Se establece una distin-



“Se amplía el plazo de liquidación e ingreso, sin aplicación de recargo o interés alguno, de los nuevos conceptos computables e integrables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de mayo de 2014”

ción entre las horas complementarias pactadas, y por ello de realización obligatoria para el trabajador, y las voluntarias, no obligatorias y únicamente permitidas en contratos de duración indefinida. En todo caso, **se reduce de siete a cinco el número de días de preaviso necesario para su realización.**

Además de las horas complementarias ‘pactadas’, el empresario podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de hacer más horas complementarias ‘voluntarias’ (en contratos indefinidos), con un límite del 15% adicional a la jornada de trabajo (ampliable a 30% según convenio colectivo).

Se establece una obligación de registro. El empresario deberá llevar un registro de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, totalizarlo mensualmente y entregar copia al trabajador junto con la nómina, detallando las horas realizadas de cada tipo. Deberá asimismo conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. Si no se lleva dicho registro, el contrato se entenderá realizado a jornada completa, salvo prueba en contrario. No será de aplicación al Sistema Especial de Empleados del Hogar.

Adicionalmente, con el fin de que estos contratos resulten más atractivos para los empresarios, se reduce en un 1% el tiempo de cotización por

desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo parcial, quedando fijado en un 8,30% del que el 6,7% será a cargo del empresario y el 1,6% a cargo del trabajador.

RESPECTO AL PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO

Además, se establece que el **periodo de prueba de los contratos de duración determinada** del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuya duración no sea superior a seis meses, **no podrá exceder de un mes**, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa y se actualice el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.

Los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma continuarán rigiéndose por la normativa legal conforme a la que se celebraron.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS

Se amplía desde los ocho hasta los doce años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Respecto del contrato de trabajo en prácticas, por un lado, se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para posibilitar que estas cedan a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, en línea con recientes modificaciones normativas que ya hicieron posible la cesión de trabajadores con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje. Por otro lado, modifica la Ley 3/2012, de 6 de julio, para extender las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas, a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA IRREGULAR

En materia de distribución irregular de la jornada, la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactado será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo que permite celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS A EFECTOS DE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS POR DESPIDOS QUE AFECTEN A TRABAJADORES DE 50 O MÁS AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS

Se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011,

que establece como grupo de empresas, a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, el previsto en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

OTROS

Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo que permite celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación. ■

BIBLIOGRAFÍA

www.bdifusion.es

ARTÍCULOS JURÍDICOS:

- REDACCIÓN. *Contratación estable y mejora de la empleabilidad*. Fiscal-Laboral al Día N° 222. Febrero 2014. (www.fiscalaldia.es)

DISFRUTA DE ESTA HABITACIÓN CON UN 7%* DE DESCUENTO Y WI-FI GRATIS

Solo para empresas y autónomos



NH Villa de Bilbao

Regístrate en **NH&YOU GRATIS**
con tu móvil a través de este QR



Más información en **91 398 44 44**
o en nhandyou.es@nh-hotels.com

Si eres empresa o autónomo, con NH&YOU tienes ventajas infinitas

- 7% de descuento en nuestros hoteles de España, Portugal y Andorra
- 5% de descuento en nuestros hoteles del resto del mundo
- Wi-Fi gratuito
- 10% de descuento en nuestros restaurantes
- Tarifa plana para reuniones de empresa
- Beneficios con nuestros Partners
- Promociones exclusivas
- Acumulación de puntos programa fidelización NH Hotel Group Rewards.

nh
HOTELES

* Descuento válido para los hoteles de España, Portugal y Andorra sobre mejor tarifa flexible en régimen de alojamiento o alojamiento y desayuno. Sujeto a disponibilidad del hotel. No acumulable a otras promociones. Consultar validez durante 2014. Reserva también a través de tu agencia de viajes habitual.