

AED

ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA DE
DIRECTIVOS

Informe sobre el incremento de las cotizaciones

Nota técnica impulsada por la Comisión
Jurídico-Fiscal de la AED

Autores:

Fe López López de UHY Fay & Co
Esteban Ceca Magán de CECA MAGAN ABOGADOS

Índice

1 Introducción

2 Análisis de los conceptos ahora
integrantes de la base de cotización

3 Conclusiones

Introducción

- El nuevo año 2014 ha venido acompañado de una nueva medida adoptada por el gobierno, que ha decidido aumentar los conceptos que deben cotizar a la Seguridad Social de los trabajadores asalariados y autónomos.
- Desde la comisión Jurídico-Fiscal de la AED se ha impulsado esta nota técnica sobre el incremento de las cotizaciones para esclarecer todas aquellas dudas que el nuevo decreto haya podido crear entre el colectivo de la Asociación.
- La comisión Jurídico-Fiscal está presidida por Albert Collado, socio co-director del Departamento Fiscal de Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios en Barcelona, y agrupa a reconocidos expertos de los bufetes de abogados más importantes del país. [Ver miembros de la comisión.](#)

El decreto introduce un cambio sustancial respecto a la ley anterior, con el fin de limitar los conceptos exentos de cotización

2. Análisis de los conceptos ahora integrantes de la base de cotización

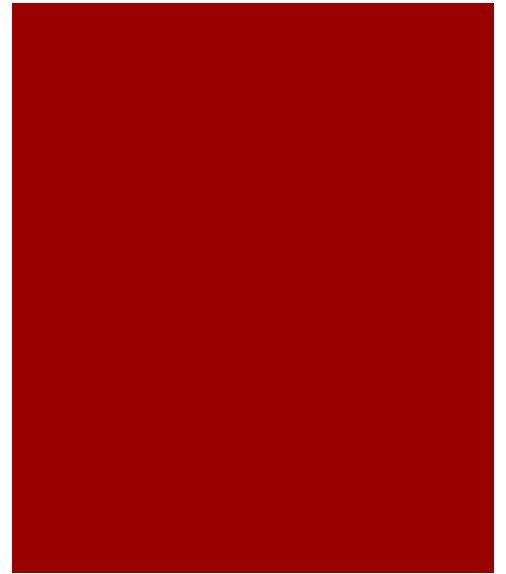
Nota jurídica respecto del Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre de 2013, en concreto sobre los conceptos ahora integrantes de la base de cotización.

- La modificación del artículo 109.2 LGSS y su "Numerus Clausus".

Tras la entrada en vigor del Real Decreto 16/2013 de 20 de diciembre (en adelante RD) se produce un cambio sustancial con la reforma del artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) ya que se introduce el término "únicamente" con el efecto de limitar los conceptos exentos de cotización.

Se establece un "Numerus Clausus" no pudiendo alterarse dicho listado de conceptos no cotizables. Por lo que con la nueva normativa se incluyen en la base de cotización una serie de conceptos que históricamente quedaban excluidos de cotización en su integridad o parcialmente.

A continuación vamos a analizar de manera individualizada dichos conceptos, comparándolos con la anterior normativa, así como algunos aspectos de los mismos que pueden generar dudas a la hora de determinar el importe a incluir en la base de cotización:



1.- Asignaciones asistenciales: antes y después de la entrada en vigor del Real Decreto 16/2013 de 20 de diciembre.

Previamente a la entrada en vigor del RD, la exención de cotización sobre las asignaciones asistenciales establecidas tanto en textos convencionales como en el propio contrato de trabajo llevadas a cabo por las empresas en el marco de lo que se denominaba retribución o compensación flexible en beneficio de sus empleados, tales como los tickets restaurante, cheque guardería, entrega de acciones o participaciones a precio inferior del mercado, seguros médicos, etc., han quedado excluidos.

A causa del RD, exclusivamente las únicas garantías que continúan estando exentas en la base de cotización son aquellas 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, las indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos y los gastos de manutención y estancia siempre y cuando se hayan ocasionado en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual del trabajador destinado y del que constituya su residencia.

2.- Prestaciones a la Seguridad Social y sus mejoras, ¿continúan exentas?

Se consideran mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social 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

Siguen exentas, entre otras, las garantías destinadas a satisfacer los gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje de los empleados. Se excluyen no obstante otras como tickets restaurante, cheques guardería o seguros médicos

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.

En este sentido, las aportaciones realizadas por las empresas en beneficio de sus empleados en el marco de un plan de pensiones mediante el pago de determinadas primas o aportaciones 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 por incapacidad temporal, y en consecuencia, han pasado a computar en la base de cotización las primas y aportaciones satisfechas por la empresa para los sistemas de previsión social a favor de sus empleados.

3.- Las entregas de productos o servicios a precios rebajados. ¿Cuál sería su valoración para su inclusión en la Base de Cotización, a precio de coste o de mercado?

De acuerdo con la LIRPF (artículo 43), con carácter general, las rentas en especie han de valorarse por su valor normal en el mercado, no obstante existen una serie de excepciones.

Estas son la utilización de vivienda, utilización o entrega de vehículo móvil, préstamos a bajo interés, la manutención, hospedaje y viajes, las primas en virtud de contrato seguro, los gastos de estudio y manutención del trabajador y familiares y las aportaciones a planes y fondos de pensiones. Esta enumeración responde a unas normas especiales de valoración.

Todo lo que en esta lista no aparece, se valorará por su valor normal de mercado.

4.- ¿Qué sucede en las empresas cuyo bien o producto entregado al empleado coincide con su propia actividad?

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 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”*.

Las rentas en especie han de valorarse por su precio normal en el mercado, con algunas excepciones

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.

5.- ¿Compensa mantener dichos conceptos en nómina tras la publicación del RD?

Rápidamente, tanto los empleados como empresarios se han planteado si compensa o no mantener por un lado los conceptos y acogerse a la política de beneficios en especie por otro. La solución es clara. Por parte de las empresas constituye un coste mucho mayor. Tengamos en cuenta que la empresa ha de cotizar por todas las garantías asistenciales y mejoras de prestación a la Seguridad Social (antes todas ellas exentas) en un porcentaje más elevado, mientras que los empleados también cotizarán proporcionalmente, si bien en un porcentaje menor.

Ahora bien, hemos de tener en mente que aunque dichas garantías y prestaciones formen parte a raíz de la entrada en vigor del RD de la base de cotización, continúan manteniéndose exentos de tributación siempre dentro de unos límites. En consecuencia, al empleado le seguirá beneficiando ya que los conceptos ahora integrantes de la base de cotización continúan exentos de la base del IRPF.

Por último dejar claro que las empresas no pueden unilateralmente proceder a eliminar o modificar los conceptos establecidos en textos convencionales o contratos de trabajo, o sustituirlos por otros.

6.- ¿Qué coste supone para trabajador y empresario?

Para el año 2014 los tipos de cotización en el Régimen General y en consecuencia el coste para ambos de los conceptos ahora cotizables será de en torno al 30% a cargo del empresario y de un 6,35-6,40% a cargo del empleado.

7.- ¿Afecta a todos por igual?

No. La ley se aplica a todos pero no afectará a todos igualmente; solo a quienes no cotizan por la base máxima. Aquellos que cotizan por la base máxima o tope máximo (los que tengan retribuciones anuales superiores a los 43.164 euros o 3.597 euros al mes, que es la base de cotización máxima para 2014) no tendrán que pagar más, ya que su cotización es la máxima y no se puede cotizar por encima de dicha base.

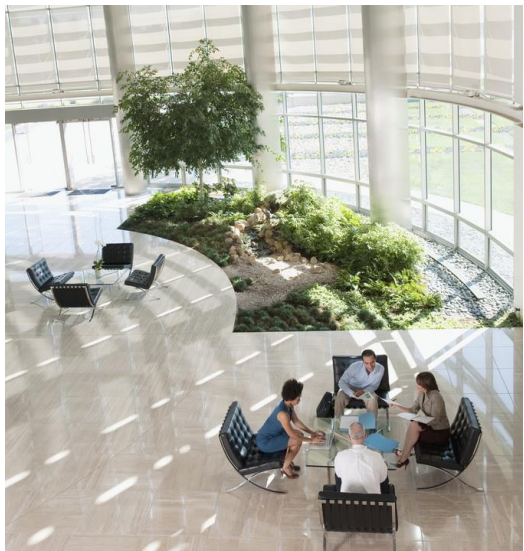
8.- ¿Qué sucede con la tributación por dichos conceptos?

El RIRPF establece que no tendrán la consideración de rendimientos de trabajo en especie las entregas de acciones o participaciones, los gastos por comedor bien sea mediante fórmula directa o indirecta (con el límite de 9 euros diarios), las primas o cuotas de los seguros médicos (con el límite de 500 euros anuales), el plus transporte (con el límite de 1.500 euros anuales), los gastos de estancia y manutención (con unos límites).

En consecuencia, todos estos conceptos no formarán parte de la base del IRPF en la nómina aunque formen parte de la base de cotización.

Cuestión distinta sería si, por ejemplo, la ayuda de comida al trabajador eligiese que se le abonase en nómina de forma dineraria; en ese caso sí formaría parte de la base del IRPF, al ser una entrega dineraria y no en tickets restaurante.

**Tras la publicación del Real Decreto,
¿compensa mantener dichos conceptos
(tickets restaurante, cheques guardería o
seguros médicos) en nómina?
A los empleados sí, ya que continúan
exentos de la base del IRPF**



3. Conclusiones

El mencionado RD no cabe duda que ha enturbiado la relación entre el Gobierno y los empresarios. Dicha medida conlleva un aumento de los costes de personal, con efectos en la nómina del mes de diciembre (si bien con un periodo hasta el 31 de marzo para incluir las liquidaciones correspondientes a diciembre y enero) añadiendo en la base de cotización conceptos hasta ahora exentos y que, de repente y sin previa negociación con la Patronal, el Gobierno ha decidido unilateralmente que -en mayor medida los empresarios- y proporcionalmente los empleados tengan que "pasar por caja".

El aumento de los costes correspondiente podría acarrear o bien el estancamiento en la creación de empleo o bien la reducción de los salarios del trabajadores para de esta manera compensar dichos costes ahora adicionales.

Las medidas adoptadas suponen una ruptura y un retroceso en la promoción de sistemas de previsión social empresarial, históricamente excluidos de cotización a la Seguridad Social. Situación que, probablemente, limitará aún más si cabe la implantación de nuevos sistemas de previsión social empresarial, e incluso la continuidad de los escasos sistemas de previsión social existentes en las empresas

españolas y por tanto, una traba más para dar cumplimiento al segundo pilar, tan importante, para nuestro sistema de pensiones, cuya sostenibilidad y crecimiento también atraviesa dificultades.

En conclusión, la aplicación de este RD tiene un impacto negativo en las empresas, tanto en las cajas de tesorería de las mismas, como en las expectativas de creación de empleo y recuperación de la actividad empresarial.