

# Estructura del salario: Especial atención a los complementos no salariales.

Trabajo Fin de Grado de  
Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
FACULTAD DE DERECHO

DIRECTOR: JUAN ESCRIBANO GUTIERREZ

MARIA BELINDA MORILLAS MORILLAS

Curso académico: 2013/2014.



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. CONCEPTO DE SALARIO.....	5
3. ESTRUCTURA DEL SALARIO: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES. ....	6
3.1. Salario base .....	6
3.2. Complementos salariales.....	6
3.3. Gratificaciones extraordinarias .....	8
4. COMPLEMENTOS NO SALARIALES.....	9
4.1. Concepto .....	9
4.2. Tipos de complementos no salariales.....	9
5. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: Bases de cotización.....	12
5.1. Modificaciones en bases de cotización introducidas por RDL 20/2012. ...	12
5.2. Modificaciones en bases de cotización introducidas por RDL 16/2013. ...	15
5.3. Regulación actual .....	18
5.4. Resumen comparativo de las modificaciones en los años 2012 y 2013. ...	20
5.5. Nuevas obligaciones formales para los empresarios.....	23
6. REGULACIÓN CONVENCIONAL.....	24
6.1. Análisis.....	24
6.2. Posibles consecuencias de la regulación convencional.....	28
7. CONSECUENCIAS DEL RDL 16/2013: PERSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA PATRONAL.....	29
8. CONCLUSIONES .....	31
9. BIBLIOGRAFÍA. ....	34
9.1. Legislación: .....	34
9.2. Referencias Bibliograficas: .....	35
9.3. Referencias digitales: .....	36

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2008, España está inmersa en una crisis económica, que afecta de manera directa al mercado de trabajo. El nivel de empleo se ha ido reduciendo considerablemente desde esa fecha hasta la actualidad, teniendo en el primer trimestre de 2014 una tasa de paro por encima del 25%<sup>1</sup>. Este alto nivel de desempleo afecta a las arcas de la Seguridad Social, que han visto reducidas de forma drástica sus recaudaciones por cotizaciones sociales.

Con el objetivo de paliar la situación, el Gobierno ha aprobado varias normas modificando las bases de cotización, a través de las cuales se calcula la cuota que tendrán que pagar finalmente el empresario y el trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social. Para conocer la nueva composición de dichas bases de cotización es necesario analizar el salario de los trabajadores.

La primera mención respecto al salario por el trabajo prestado la encontramos en el artículo 35 de la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978<sup>2</sup>, la cual garantiza a los trabajadores, entre otros, *“el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”*.

El salario es una contraprestación por parte del empresario para remunerar el trabajo realizado por el trabajador. Es de carácter obligatorio, ya que sin salario el contrato sería inexistente. Hablamos de salario, en general, como la remuneración por el trabajo prestado, pero el salario se compone de varios elementos: salario base, complementos salariales relacionados con el trabajador y con el puesto de trabajo y complementos no salariales, los cuales son el tema central del trabajo, estos se destinan a compensar al trabajador por los gastos derivados de acudir a su puesto de trabajo o desplazarse a otro destino, además de percepciones “extras” por parte del empresario de carácter social, etc.

---

<sup>1</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Tasa de paro en España durante el primer trimestre de 2014: 25,93%

<sup>2</sup> Publicación y entrada en vigor el 29 de diciembre de 1978 en BOE núm. 311.

Además en el presente trabajo trataremos de analizar las modificaciones más importantes que han sufrido las bases de cotización, introducidas por dos Reales Decretos-Leyes en los años 2012 y 2013 y, en concreto, conocer los conceptos que se han ido añadiendo a dichas bases, comprobar cómo se regula el salario y demás complementos en los Convenios Colectivos y, así como, exponer las posiciones al respecto de las partes afectadas: sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios.

## 2. CONCEPTO DE SALARIO

En general, el salario lo podemos definir como la “*cantidad de dinero, paga o remuneración regular con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena*”<sup>3</sup>.

Se considera salario, según el artículo 26.1 del 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<sup>4</sup> a “*la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo*”.

*“El salario, ante todo, retribuye la prestación profesional de los servicios por cuenta ajena, pero también comprende las percepciones correspondientes a los periodos de descanso computables como de trabajo, en los que se incluyen: la retribución de las vacaciones anuales y días festivos, la interrupción del trabajo en el régimen de jornada continuada cuando se hubiera pactado su consideración como trabajo efectivo, las ausencias justificadas al trabajo con derecho a remuneración y las interrupciones del trabajo por impedimentos imputables al empresario y no al trabajador”*<sup>5</sup>

Además nuestro ordenamiento jurídico prevé la existencia del Salario en Especie, el cual forma parte de la retribución mensual del trabajador:

*“Es el conjunto de percepciones en especie que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios, considerándose como tales la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aún cuando no supongan un gasto real para la empresa”*<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua.

<sup>4</sup> Publicado en BOE de 29 de marzo de 1995. En adelante Estatuto de los Trabajadores.

<sup>5</sup> Roqueta Buj, R. Manual de Derecho del Trabajo (2012). Ed. Tirant lo Blanch.

<sup>6</sup> Blasco Lahoz, J.F. Manual de Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas.

### 3. ESTRUCTURA DEL SALARIO: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

La estructura del salario se determinará mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato de trabajo individual. De acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores la estructura del salario deberá comprender, el salario base y, en su caso, los complementos salariales.

#### 3.1. Salario base

El Salario base queda definido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 26.3) como “*la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra*”. Además se determina según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador. En los Convenios Colectivos existen unas tablas salariales donde se fijan las cantidades que deben pagarse al trabajador por día o por mes según esa categoría profesional.

Se trata de la percepción de carácter básico que recibe el trabajador, tiene 2 características:

De un lado, es la principal remuneración que percibe y la más importante, normalmente, en términos cuantitativos.

De otro lado, como regla general, se utiliza de base para calcular los complementos (que suelen ser un porcentaje del salario base, o bien, un número determinado de unidades de dicho salario base).

#### 3.2. Complementos salariales

*“La necesidad de romper la uniformidad en el pago de salarios para destacar a uno u otros trabajadores es, sin duda, el origen de los complementos salariales”.*<sup>7</sup>

Los complementos salariales son cantidades que se añaden al salario base en función de las circunstancias mencionadas anteriormente del artículo 26.3 del ET.

---

<sup>7</sup> Martín Valverde, A. Derecho del trabajo (2013) 22ª Edición. Editorial Tecnos.

En la citada Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 26.3 se determina que pueden existir *“en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que se pacten”*.

El primer grupo es el de los complementos “fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador”, que no fueron tenidos en cuenta al calcular el salario base. Los más comunes son el de antigüedad y determinados conocimientos e incluso el de idiomas. Respecto al complemento de antigüedad, se trata de una cantidad que se abona en función a los años de servicios prestados a una misma empresa. Como regla general, se trata de un porcentaje sobre el salario base o una cuantía fija determinada bien en el Convenio Colectivo o, pactada en el contrato individual. Además se puede retribuir mediante este concepto el conocimiento de idiomas, el poseer una titulación académica específica o la experiencia profesional previa. Salvo que en el contrato de trabajo o mediante negociación colectiva se pacte lo contrario, los complementos personales si serán consolidables.

Dentro del segundo grupo están los complementos en función “al trabajo realizado” éstos son complementos del puesto de trabajo y por la cantidad o calidad del trabajo. Se consideran percepciones de índole funcional, por retribuir exclusivamente el puesto de trabajo que está desarrollando el trabajador, por tanto, estas percepciones no tienen carácter consolidable, salvo que se acuerde lo contrario. Algunos de estos conceptos son:

- Complementos por peligrosidad, penosidad, toxicidad etc.
- Complementos por trabajar a turnos.
- Complementos por nocturnidad. Retribuyen el trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
- Complementos de asistencia y puntualidad. Esencialmente tratan de combatir el absentismo laboral.
- Incentivos y comisiones. Suelen establecerse normalmente a los puestos de vendedores.

En el tercer grupo se encuentran los complementos en función de la “situación o resultados de la empresa”. Se trata de una participación en los beneficios de la empresa.

Cumpliendo con el artículo 129. 2 de la Constitución Española de 1978, este complemento se puede entender como una forma de participación de los trabajadores en la empresa. Salvo acuerdo en contra, tampoco serán consolidables.

### **3.3. Gratificaciones extraordinarias**

Estas retribuciones tienen carácter obligatorio para el empresario, así queda recogido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores “*el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año*”. Se trata de dos pagas, como mínimo, una en Navidad y la otra en el mes que se fije en el Convenio Colectivo correspondiente o por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa<sup>8</sup>. La cuantía de estas gratificaciones también será fijada por el Convenio, además podrán acordar que sean prorrateadas en las doce mensualidades.

---

<sup>8</sup> Vid. Real Decreto Ley del Estatuto de los trabajadores



## 4. COMPLEMENTOS NO SALARIALES

*“La naturaleza de lo salarial o de lo extrasalarial no está en la voluntad de las partes. Su regulación tiene la naturaleza de derecho necesario, indisponible, y la consecuencia de su calificación es de enorme trascendencia, en especial en el plano fiscal y de cotización a la Seguridad Social”<sup>9</sup>.*

### 4.1. Concepto

El artículo 26.2 del ET determina que *“no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”*.

Dicho artículo *“añade una precisión de carácter negativo, por la que excluye del concepto de salario determinadas cantidades que, recibidas por el trabajador en el marco de la relación de trabajo o como consecuencia de ella, no pueden ser calificadas como salario al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados”<sup>10</sup>*

### 4.2. Tipos de complementos no salariales.

El artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores enumera tres tipos de percepciones del trabajador que no tendrán la consideración de salario:

#### 1. Indemnizaciones o suplidos ocasionados por el trabajo.

El empresario compensa al trabajador por lo gastos como consecuencia del trabajo.

---

<sup>9</sup> Palomeque López, M. C. *Derecho del Trabajo*. 21ª Edición. Edit. Ramón Areces. (2013).

<sup>10</sup> Martín Valverde, A. *Derecho del Trabajo*. 22ª Edición. Edit. Tecnos.

Cabe incluir en este concepto los siguientes<sup>11</sup>:

- ✦ Complemento de quebranto de moneda: consiste en la compensación al trabajador de los posibles desajustes que se puedan ocasionar en su puesto de trabajo debido al continuo manejo de dinero.
- ✦ Desgaste de útiles o herramientas. Utilizadas para desempeñar el puesto de trabajo.
- ✦ Adquisición o mantenimiento de prendas de trabajo o, también llamado plus de vestuario: Complemento para la adquisición de prendas de trabajo así como para compensar, según una sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1999, por los gastos de conservación del uniforme de trabajo.
- ✦ Gastos de locomoción y las dietas de viaje: *“son indemnizaciones que percibe el trabajador para cubrir su manutención y gastos de desplazamiento cuando, por razón de su trabajo, tiene accidentalmente que desplazarse fuera de la localidad de su domicilio habitual”*<sup>12</sup>.
- ✦ Pluses de distancia y de transportes: se encarga de retribuir al trabajador por los gastos ocasionados como consecuencia del desplazamiento desde su residencia habitual al centro de trabajo.

“Y cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos. No existe una lista cerrada, por lo que hay que estar a la regulación convencional aplicable”<sup>13</sup>.

## 2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Dentro de este apartado, se consideran percepciones extrasalariales tanto las prestaciones de la Seguridad Social de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc. como las mejoras por parte del empresario, ya sean, de forma unilateral por éste o bien pactadas en la negociación colectiva.

---

<sup>11</sup> Vid. Camps Ruiz, L.M. *Derecho del Trabajo*. 2ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch (2012).

<sup>12</sup> Alonso Olea, M. *Manual de Derecho del Trabajo* 26ª Edición. Edit. Thomson Reuters (2009).

<sup>13</sup> Roqueta Buj, R. *Derecho del trabajo* 2ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch. (2012)

Las prestaciones no son pagadas por el empresario, sino que son a cargo de las entidades gestoras de la Seguridad Social, aunque a veces éste colabore en su gestión, a esto se debe su carácter no salarial. No tienen naturaleza salarial puesto que no retribuyen el trabajo prestado y son objeto de descuento al abonar las cuotas de la Seguridad Social<sup>14</sup>.

### 3. Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Estas indemnizaciones son pagos efectivos al trabajador por parte del empresario, que no se consideran salariales porque no retribuyen el trabajo sino distintos hechos. En algunos casos, el trabajador recibe una indemnización por modificación de la prestación de servicios, como pueden ser los traslados. Esta indemnización no forma parte del salario y tampoco cotiza a la Seguridad Social. Cabe mencionar que no existe regulación legal de indemnización en los casos de suspensión del contrato de trabajo, aunque pueden estar previstas en la negociación colectiva. En cuanto a los despidos, no tienen la consideración de salario porque no retribuyen el trabajo sino las situaciones de extinción del contrato.

Los complementos extrasalariales, tradicionalmente no estaban sujetos a cotización a la Seguridad Social, dentro de unos determinados límites, que han sido recientemente modificados como expondré a continuación.

---

<sup>14</sup> Vid. Martín Valverde. A. *Derecho del Trabajo*. 22ª Edición. Edit. Tecnos (2013).

## 5. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: Bases de cotización.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social corresponde tanto a los empresarios como a los trabajadores. Esta obligación consiste en el ingreso de forma periódica de una cuota. La cuota se obtiene aplicando un porcentaje o tipo de cotización a la base de cotización del trabajador.

El 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, en adelante LGSS, en su artículo 109.1 determina que la base de cotización para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General *“estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador”*

Debido a la situación de crisis económica del país y a la elevada tasa de desempleo, el Gobierno, en los últimos dos años ha introducido dos reformas en el mencionado artículo, recurriendo a la legislación de urgencia<sup>15</sup>, principalmente modificando el apartado 2 que expone los conceptos que no se computarán en la base de cotización.

### 5.1. Modificaciones en las bases de cotización introducidas por RDL 20/2012.

El primer gran cambio se produjo en 2012 con el **Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad**. Según indica la exposición de motivos en su apartado III, este Real Decreto-Ley tiene la finalidad de homogeneizar la legislación fiscal con la legislación de cotización a la Seguridad Social. Por tanto, se han incluido varios conceptos que estaban excluidos total o parcialmente de cotización a la seguridad social y, sin embargo, si tributaban en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

---

<sup>15</sup> Real Decreto-Ley regulado en la Constitución Española de 1978, Artículo 86, como el instrumento normativo para casos de extraordinaria y urgente necesidad.

A partir de la aprobación del mencionado Real Decreto-Ley, se computarán en la base de cotización íntegramente, antes exentos de cotización con el límite del 20% del IPREM<sup>16</sup>, los siguientes:

- Desgaste de útiles y herramientas
- Adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo o plus de vestuario.
- Quebranto de moneda
- Productos en especie cedidos voluntariamente por la empresa.

En base a la correspondencia con la legislación tributaria estas cantidades quedan incluidas en la base de cotización a partir de 2012.

Según la doctrina y la jurisprudencia, las cantidades pagadas en concepto de **quebranto de moneda** son de naturaleza extrasalarial, ahora bien, “*con independencia de la naturaleza jurídica salarial o no del quebranto de moneda, lo cierto es que las cantidades pagadas por tan concepto no están exentas de tributación, conformándose así un desequilibrio regulador entre las normativas fiscal y social que, a estas alturas, carece de sentido*”<sup>17</sup>.

En cuanto al **plus de vestuario**, cuando la compra sea realizada por el trabajador, sería otro supuesto que con esta reforma se incluye en la base de cotización, aunque se trata de un plus inusual, puesto que, normalmente es la empresa la que proporciona el vestuario al trabajador. De ser así, en este último caso, no se integrarán estas cantidades en la base de cotización ni tampoco está sujeto este supuesto a tributación en el IRPF, es más supondría un gasto que podría deducir el empresario.

Según José Alberto Nicolás Bernard, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Zaragoza, “*la Agencia Tributaria ha considerado siempre sujeta a tributación por IRPF la adquisición y*

---

<sup>16</sup> Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

<sup>17</sup> Nicolás Bernad, J. A. *Crisis Económica y estabilidad presupuestaria: las modificaciones en la cotización y recaudación de la Seguridad Social en el RDL 20/2012*. Base de datos: La Ley. (2012)

*mantenimiento de prendas de trabajo, a diferencia de la normativa social y cuya aproximación con esta norma de urgencia llega de forma tardía”*

Anterior a la reforma, las **retribuciones en especie** cedidas voluntariamente por el empresario tampoco se incluían en la base de cotización para el pago de las cuotas a la Seguridad Social, es el RDL 20/2012 el que elimina esta exclusión que hacía el artículo 109.2, en la actualidad, estas cantidades en especie se suman a la base de cotización independientemente que sean cedidos por la empresa voluntariamente o no.

Respecto a las **indemnizaciones a los familiares por fallecimiento** del trabajador, antes de julio de 2012 estas cantidades estaban exentas de cotización a la Seguridad Social, en la actualidad estas indemnizaciones se equiparan a la normativa fiscal que sólo regula *“exentas las indemnizaciones que sean consecuencia de responsabilidad civil por daños personales”*<sup>18</sup>. De este modo, sólo estarán exentas de cotización a la Seguridad Social y de tributación al Impuesto de la Renta las indemnizaciones causadas por un accidente (ya sea laboral o no), puesto que son las únicas que pueden generar responsabilidad civil.

En tal caso, *“la indemnizaciones por muerte accidental no está sujeta a cotización, si bien, tras el RDL 20/2012 no se computará en la base de cotización la cuantía máxima establecida en convenio colectivo, de tal manera que si éste no contempla nada al respecto, tal indemnización será un concepto cotizable”*<sup>19</sup>

Otro ejemplo de equiparación de ambas normativas lo encontramos en las **percepciones por matrimonio**, las cuales empezaron a cotizar a la Seguridad Social al igual que se exige su tributación fiscal. En este concepto, algunos autores hacen alusión a la escasa relación existente entre el trabajo y el estado civil del trabajador, añadiendo además como una discriminación de que se incentive al trabajador que se case y no al que se constituya como pareja de hecho,

---

<sup>18</sup> Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

<sup>19</sup> Nicolás Bernad, J. A. *Crisis Económica y estabilidad presupuestaria: las modificaciones en la cotización y recaudación de la Seguridad Social en el RDL 20/2012*. Base de datos: La Ley. (2012)

puesto que en la actualidad han aumentado considerablemente esta última forma de unión.

En relación con las **indemnizaciones por despido o cese** no estarán sujetas a cotización hasta la cuantía que con carácter obligatorio establece el Estatuto de los Trabajadores.

*“Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido si el despido hubiera sido declara improcedente”<sup>20</sup>*

*“En los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, tramitados según el artículo 51 o 52 c) del Estatuto de los Trabajadores quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente”<sup>21</sup>.*

## **5.2. Modificaciones en las bases de cotización introducidas por RDL 16/2013.**

Con la última reforma introducida por el **Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores**<sup>22</sup>, norma que fue convalidada por acuerdo del Congreso de los Diputados en la fecha 22 de enero de 2014, se dio un paso más a la hora de ampliar los conceptos computables en la base de cotización. Según el Real Decreto-Ley, estas modificaciones “obedecen a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social”<sup>23</sup>

Anterior al año 2012 *“prácticamente toda percepción extrasalarial quedaba exenta. Ahora, sin llegar a romper totalmente con ese criterio, se invierte la*

---

<sup>20</sup> Blasco Lahoz, J.F. *Seguridad Social: régimen general, regímenes especiales y prestaciones no contributivas*. 3ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch (2014).

<sup>21</sup> Fernández Prats, C. *Financiación, cotización y recaudación*. Edit. Tirant lo Blanch (2013).

<sup>22</sup> BOE de 21 de diciembre de 2013

<sup>23</sup> Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de *medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. Exposición de motivos apartado II

*regla: prácticamente todas las prestaciones extrasalariales quedan sujetas a la obligación de cotizar”<sup>24</sup>*

Siguiendo en la línea del anterior Real Decreto-Ley 20/2012, que también modificaba las cotizaciones a la Seguridad Social para empresarios y trabajadores, el legislador de Seguridad Social también, en este caso, parece que sigue la lógica 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) las de 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)”*.

De la interpretación del artículo se desprende que para exista el deber de cotizar, el empresario debe efectuar un pago, atribución patrimonial o una aportación económica que tenga al trabajador como destinatario directo.

Aunque se abogue por una homogenización de criterios en el terreno Fiscal y Social, según Ana Matorras Díaz-Caneja, Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia de Comillas, *“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”*.

Analizando en profundidad la Disposición Final tercera que es la que modifica el artículo 109 de la LGSS, se encuentran cambios importantes en las cotizaciones a la Seguridad Social en el Régimen General.

---

<sup>24</sup> Matorras Díaz-Caneja, A. *RDL 16/2013 Nuevo régimen legal para la cuantificación de las bases de cotización*. Edit. Francis Lefebvre. (2014).



Se suprimen, en su importe íntegro, los **pluses de transporte y distancia** que, hasta la fecha, han estado exentos, sólo estaban obligados a cotizar cuando su cuantía superaba el 20% del IPREM.

También las **mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social** distintas de la Incapacidad Temporal, que gozaban de una exención total hasta diciembre de 2013.

Además hay que sumar a la base de cotización las siguientes **asignaciones asistenciales** que reciba el trabajador de parte de la empresa:

- Cotizan íntegramente las acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo cuando su entrega sea gratuita o a un precio inferior al que haya en el mercado.

Precisión: anteriormente, se incluían en la base de cotización cuando éstas excedían de 1.000 € anuales o no se cumplieran los requisitos establecidos.

- Los productos a precios rebajados de cantinas, economatos de carácter social o comedores de empresa, también ha de añadirse su importe íntegro a la base de cotización cuando antes de la reforma únicamente cotizaba el exceso de 9 horas/día.
- La utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado, por ejemplo: locales destinados a guarderías.
- Cotizan al 100% las primas de seguros de accidente de trabajo o responsabilidad civil del trabajador y las primas de los seguros para cubrir la enfermedad común.

Precisión: Antes de diciembre de 2013 cotizaban la cantidad que excediese de 500€ anuales por persona.

- La prestación del servicio de educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, que se presten a un precio inferior al de mercado o tenga carácter gratuito para los trabajadores.

### 5.3. Regulación actual

Después de haber mencionado las nuevas percepciones que se incluyen en la base de cotización, cabe mencionar la actual redacción del texto, así pues, el artículo 109.2 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social establece lo siguiente:

*Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:*

- a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.*
- b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en 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 estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.*
- c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos que estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.*

*Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.*

*Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado*

*improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.*

- d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.*
  
- e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.*

Además se publicó<sup>25</sup> en BOE una resolución de 6 de mayo de 2014 de la Tesorería General de la Seguridad Social por la que se amplía el plazo hasta el 31 de mayo de 2014 para hacer efectivas las cantidades de los nuevos conceptos que cotizan a la Seguridad Social a partir de este año, sin la aplicación de recargo o interés alguno.

---

<sup>25</sup> BOE nº de 15 de mayo de 2014

#### 5.4. Resumen comparativo de las modificaciones en los años 2012 y 2013.

A modo de resumen, expongo a continuación unos cuadros comparativos con las modificaciones introducidas por las dos normas analizadas anteriormente, el RDL 20/2012 y el RDL 16/2013, respecto a los conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización, publicados en la página web de la Seguridad Social, en el Boletín de Noticias del Sistema RED nº 10/2013 de 27 de diciembre de 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 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 43.1.1.º.a Ley 35/2006)					
	Vehículo	Entrega			Coste adquisición pagador, incluidos tributos	Coste adquisición pagador, incluidos tributos
			Propiedad pagador		20% anual del coste adquisición	20% anual del coste adquisición
		Uso	NO Propiedad pagador		20% valor mercado vehículo nuevo	20% valor mercado vehículo nuevo
					% 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	



<b>CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN</b>			
		<b>Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)</b>	<b>Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)</b>
		<b>IMPORTE COMPUTABLE EN BC</b>	<b>IMPORTE COMPUTABLE EN BC</b>
<b>Pluses de transporte y de distancia</b>		<b>Exceso sobre el 20 % IPREM</b>	<b>Importe íntegro</b>
<b>Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)</b>		<b>Exento</b>	<b>Importe íntegro</b>
<b>Asignaciones asistenciales</b>	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de <b>acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo</b>	<b>El exceso de 12.000C anuales y/o no se cumplan los requisitos establecidos</b>	<b>Importe íntegro</b>
	<b>Gastos de estudios del trabajador o asimilado</b> 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 considerarán 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)	<b>Exento</b>	<b>Exento</b>
	Entregas de <b>productos a precios rebajados</b> que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, <b>teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio</b> , 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	<b>El exceso de 9C/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos</b>	<b>Importe íntegro</b>
	Utilización de los <b>bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado</b> (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)	<b>Exento</b>	<b>Importe íntegro</b>

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	Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día	Exceso de 36,06 €/día (2)
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 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	
				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

### 5.5. Nuevas obligaciones formales para los empresarios.

Para finalizar el análisis de la reforma, además de los cambios mencionados, también se incluyen nuevas obligaciones para el empresario con el fin de controlar que se cumple con la normativa. El Real Decreto-Ley 16/2013 dispone que *“los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social 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 no resulten de aplicación bases únicas”*.

*“La expresión conceptos retributivos debe interpretarse en sentido amplio. Deben consignarse los datos correspondientes a la totalidad de lo satisfecho por la empresa, incluso las retribuciones que superen las bases máximas de cotización de referencia o las bases únicas que, en su caso, sean aplicables”*<sup>26</sup>

Además deben desglosar las percepciones sujetas a cotizar y las exentas. Puesto que ya es obligatoria la utilización del Sistema RED (de la Tesorería General de la Seguridad Social), con carácter general salvo algunas excepciones, se ha creado un fichero<sup>27</sup> llamado “Conceptos Retributivos Abonados” a través del cual las empresas deben comunicar mensualmente a la Tesorería los conceptos retributivos que abonan a sus trabajadores a partir del mes de marzo de 2014.

---

<sup>26</sup> Matorras Díaz-Caneja, A. *RDL 16/2013 Nuevo régimen legal para la cuantificación de las bases de cotización*. Edit. Francis Lefebvre. (2014).

<sup>27</sup> Sistema Red de Seguridad Social. Información sobre fichero de “Conceptos retributivos abonados”. [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/SistemaRed/conceptosretributivosabonadosCRA/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/SistemaRed/conceptosretributivosabonadosCRA/index.htm)

## 6. REGULACIÓN CONVENCIONAL

En lo que respecta a la regulación convencional, tiene bastante importancia en lo relativo a los complementos no salariales. Dos organizaciones sindicales más representativas del país califican de manera negativa que el Gobierno no dialogara antes de aprobar la normativa de urgencia con las organizaciones sindicales:

UGT califica estas modificaciones introducidas por el RDL 16/2013 como cambios muy importantes que afectan a la negociación colectiva *“dado que los conceptos que ahora se incluyen como computables en la base de cotización, entran dentro del concepto de percepciones no salariales o extra salariales, objeto habitual de la negociación colectiva. La cual, puede quedar anulada en esta concreta materia, por cuanto la nueva regulación pueda suponer un desincentivo para el empresario a la hora de negociar estas percepciones”*<sup>28</sup>

El Secretario de Protección social y Políticas públicas de CCOO, Carlos Bravo, afirma que estas modificaciones en la bases de cotización del Régimen General *“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”*

### 6.1. Análisis.

A continuación expongo una lista de un total de 20 Convenios Colectivos sectoriales de ámbito Nacional, de los cuales he analizado sus complementos no salariales:

- VI Convenio colectivo de **servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**<sup>29</sup>.
- Colectivo estatal del **corcho**<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Comunicado de Prensa a fecha 9 de enero de 2014.

<sup>29</sup> Resolución de 25 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 58 de 8 de marzo de 2014.

<sup>30</sup> Resolución de 25 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 58 de 8 de marzo de 2014.



- Convenio colectivo estatal de **estaciones de servicio**<sup>31</sup>.
- VI Convenio colectivo estatal de **gestorías administrativas**<sup>32</sup>.
- Convenio colectivo de la **industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos**<sup>33</sup>.
- II Convenio colectivo estatal de **instalaciones deportivas y gimnasios**<sup>34</sup>.
- Convenio colectivo general para el sector de **entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo**.<sup>35</sup>
- Convenio colectivo del sector del **autotaxi**.<sup>36</sup>
- V Convenio colectivo de ámbito estatal para **despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales**.<sup>37</sup>
- Convenio colectivo de mataderos de **aves y conejos**.<sup>38</sup>
- V Convenio colectivo estatal para las empresas de **gestión y mediación inmobiliaria**.<sup>39</sup>
- VI Convenio colectivo del sector de **derivados del cemento**<sup>40</sup>
- XVII Convenio colectivo general de la **industria química**<sup>41</sup>
- Convenio colectivo general de trabajo de la **industria textil y de la confección**<sup>42</sup>

---

<sup>31</sup> Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 237 de 3 de octubre de 2013.

<sup>32</sup> Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 47 de 24 de febrero de 2014.

<sup>33</sup> Revisión salarial. Resolución de 19 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 53 de 3 de marzo de 2014.

<sup>34</sup> Tablas salariales. Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 33 de 7 de febrero de 2014.

<sup>35</sup> Tablas salariales. Resolución de 3 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 39 de 14 de febrero de 2014.

<sup>36</sup> Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 68 de 20 de marzo de 2014.

<sup>37</sup> Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 261 de 31 de octubre de 2013.

<sup>38</sup> Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 76 de 28 de marzo de 2014.

<sup>39</sup> Resolución de 28 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 116 de 13 de mayo de 2014.

<sup>40</sup> Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 76 de 28 de marzo de 2014.

<sup>41</sup> Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 68 de 20 de marzo de 2014.

<sup>42</sup> Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 126 de 24 de mayo de 2014.

- Convenio colectivo estatal del sector de **industrias cárnicas**<sup>43</sup>
- Convenio colectivo estatal de **empresas de seguridad**.<sup>44</sup>
- III Convenio colectivo de empresas de **centros de jardinería**<sup>45</sup>
- Convenio colectivo estatal de **pastas, papel y cartón**.<sup>46</sup>
- IV Convenio colectivo estatal de las **industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales**.<sup>47</sup>
- Convenio colectivo del sector de **curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías**.<sup>48</sup>

He podido obtener las siguientes conclusiones:

1. Todos los Convenios Colectivos, excepto uno, el Convenio que regula servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, incluyen complementos no salariales.
2. Algunos convenios fueron acordados y publicados en 2013, antes de la entrada en vigor del RDL 16/2013, por lo que muchos califican como no salariales y no cotizables conceptos que a partir de diciembre de 2013 deben incluirse en las bases de cotización, aunque estos sectores han publicado en 2014 las tablas salariales para este año, no han hecho una rectificación de estos conceptos.

Por ejemplo: en el sector de las empresas de seguridad, en su convenio colectivo indicado arriba se califica como complementos no salariales por los cuales no se cotiza el plus de distancia y el plus de vestuario, según la

---

<sup>43</sup> Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 69 de 21 de marzo de 2014.

<sup>44</sup> Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 80 de 2 de abril de 2014.

<sup>45</sup> Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 228 de 23 de septiembre de 2013.

<sup>46</sup> Tablas salariales 2014. Resolución de 31 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 88 de 11 de abril de 2014.

<sup>47</sup> Resolución de 9 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 98 de 23 de abril de 2014.

<sup>48</sup> Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo. Publicado en BOE nº 128 de 27 de mayo de 2014.

normativa estos conceptos empezaron a incluirse en las bases de cotización en los años 2013 y 2012 respectivamente. También el Convenio Colectivo que regula los centros de jardinería<sup>49</sup> califica no sujeto a cotización el desplazamiento.

3. El 70% de los Convenios Colectivos analizados incluye en sus retribuciones el concepto de dieta, en concreto 14 Convenios, de los cuales sólo cotizarían por este concepto en 4 sectores de actividad: Gestión y mediación inmobiliaria, industria química, sector del corcho y seguros y mutuas. Ya que, los convenios no superan el importe establecido en la LGSS (art. 109) por tanto, estarían excluidos de la base de cotización.
4. En cuanto a los gastos de locomoción, en la normativa se distingue que el desplazamiento sea fuera o no del municipio donde se encuentra el centro de trabajo. Hay diversos convenios que no hacen la distinción como por ejemplo: el CC del sector de empresas cárnicas.

Dentro de los gastos de locomoción la ley establece un máximo de 0,19 €/km exento de cotización, siempre que el desplazamiento sea a distinto municipio, de los 20 convenios analizados 12 incluyen este concepto en sus retribuciones. El 50 % de estos convenios superan el importe fijado en la normativa, por tanto, tendrían que incluir en la base de cotización el importe que excede. Dos convenios fijan la misma cuantía (0,19€/km) y cuatro de ellos no superan el importe, por tanto, no cotizarían por los gastos de locomoción.

Para concluir el análisis puedo decir que uno de los Convenios Colectivos que más se ajusta a la normativa es el que regula el personal de los despachos tributarios y fiscales.

---

<sup>49</sup> Artículo 17

## **6.2. Posibles consecuencias de la regulación convencional.**

Respecto a las consecuencias que pueden ocurrir en cuanto a los Convenios que no se ajustan a la legalidad vigente, son las siguientes:

1. Que el convenio no especifique qué complementos salariales tenemos (por ejemplo: hable indistintamente de los relacionados con los desplazamientos independientemente de la duración y distancia). En ese caso se aplicaría la norma tal cual. Se vería ante qué tipo de desplazamiento tenemos y se haría lo que dice la norma.
2. Que el convenio no prevea ningún complemento pero el empresario lo pague. De nuevo se habría que aplicar la norma, cotizando o no conforme los casos previstos en ella.
3. Que el convenio declare como no cotizables complementos que la norma prevé que sí cotizan. Se aplica la norma por el principio de jerarquía normativa. Es decir, el convenio colectivo mantendría su vigencia en todo lo demás pero no en este punto.

## 7. CONSECUENCIAS DEL RDL 16/2013: PERSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA PATRONAL.

Las dos Organizaciones Sindicales más representativas del país, así como La Patronal han emitido comunicados valorando la aprobación, por parte del Gobierno, del RDL 16/2013 que modifica las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena.

La Unión General de Trabajadores (UGT) emitió un comunicado de prensa<sup>50</sup> a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social mostrando su disconformidad y rechazo de la modificación del artículo 109 de la LGSS. Acusan al ejecutivo de modificar el régimen jurídico de la Seguridad Social *“sin diálogo ni acuerdo con las organizaciones sindicales ni empresariales, cuyos representados son los sujetos directamente afectados por estas medidas”*.

Por su parte, desde el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO) critican que la decisión ha sido tomada de forma unilateral por el Gobierno sin ningún proceso de diálogo previo con las Organizaciones Sindicales. Por otra parte, valoran de forma positiva que el Gobierno haya reconocido la necesidad de mejorar los ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social, aunque afirman que la medida se queda corta, además deberían de aumentar los tipos de cotización, el Salario Mínimo Interprofesional, las bases máximas y mínimas de cotización, etc.

Por otra parte, la Confederación General del Trabajo (CGT) califica como *“estafa”* dicho Real Decreto-Ley. A través de un comunicado<sup>51</sup> de la Secretaría Permanente de la CGT afirma esta norma *“es un atentado contra el sistema de relaciones laborales”*. Además añade que esta modificación en la base de cotización no afecta a los sueldos más altos, lo cual califica como *“un problema esencial que sigue sin resolverse por mantener los topes máximos de cotización”* y por el cual *“puede llegar hasta el 45% de media salarial que no cotiza”*.

---

<sup>50</sup> Comunicado de fecha 9 de enero de 2014.  
<http://www.ugt.es/actualidad/2014/enero/b09012014.html>

<sup>51</sup> Comunicado de la Central General de Trabajadores de fecha 24 de enero de 2014.

A su vez, desde la Junta Directiva y el Comité Ejecutivo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), también muestran su desacuerdo con el RDL 16/2013 y solicitan por unanimidad la retirada de la norma y la creación de una comisión con los agentes sociales para analizar el impacto que tendrá tanto a nivel económico como social, además achacan al Gobierno que han aprobado la reforma de un modo precipitado y sin consultar a la CEOE. Añaden que con el incremento de las cotizaciones sociales “*minan la competitividad de las empresas y la creación de empleo y ponen en riesgo la incipiente recuperación*”<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Comunicado de prensa de la CEOE el 15 de enero de 2014.

## 8. CONCLUSIONES

El objetivo del Gobierno es sanear las arcas de la Seguridad Social, para ello, aprobaron la normativa expuesta en el apartado 5 con el fin de incrementar la recaudación de la Tesorería.

Para incrementar las cotizaciones sociales, incrementan los conceptos que se incluyen en las bases de cotización, lo que supondría un aumento de la recaudación y, por tanto, cumplir con el mencionado objetivo de sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social que cerró 2013 con un déficit, según un artículo del periódico digital el país<sup>53</sup> del 1,16% del PIB.

Si se cumple el objetivo que expone el Gobierno de aumento de las cotizaciones por parte de las empresas y trabajadores, se pueden extraer una serie de consecuencias:

Consecuencias positivas:

- Aumento de los ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Incremento de las bases de cotización de los trabajadores.

Este incremento puede ser positivo a largo plazo puesto que al aumentar la base de cotización, aumentarían las prestaciones de la Seguridad Social que el trabajador cobra en relación a esa base de cotización, como puede ser en el caso de la Incapacidad Temporal, jubilación, prestaciones por desempleo, etc.

Consecuencias negativas:

- Encarecimiento directo y de forma inmediata de los costes laborales de las empresas.
- Aumento de la carga administrativa de la empresa, por la nueva obligación introducida por el RDL 16/2013 de comunicar todos los conceptos que se incluyan en la nómina de los trabajadores.

---

<sup>53</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2014/03/31/agencias/1396282943\\_400098.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/03/31/agencias/1396282943_400098.html)

- Aumento de la carga impositiva para la mayoría de los trabajadores.  
Este aumento en la cotización puede suponer una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores, si el salario no se incrementa.

Aunque este aumento de ingresos puede no ocurrir, puesto que, muchas empresas pueden suprimir de sus retribuciones los nuevos conceptos imputables a la base de cotización. Algunos autores predicen que este aumento del coste laboral para las empresas podría repercutir de forma negativa para los trabajadores que gozaran de los “beneficios sociales”, puesto que, al tener que cotizar por ellos, las empresas pueden eliminarlos.

En cuanto al otro motivo expuesto en los Reales Decretos-Ley mencionados, de lógica homogenización de las legislaciones fiscal y social, desde mi punto de vista determinados conceptos si deben seguir esa lógica como, por ejemplo, las indemnizaciones por fallecimiento o las indemnizaciones por despido o cese del trabajo, ya que supone un ingreso para el trabajador. Pero en relación a otros conceptos como el plus de transporte o distancia y el quebranto de moneda, no debería guardar igualdad con la normativa fiscal puesto que es un gasto ocasionado por el trabajo. Si bien, esta homogenización en las dos normativas en determinados casos no se cumple.

Por ejemplo, en las indemnizaciones pagadas al trabajador por despido mediante acuerdo antes de la conciliación en el caso de la cotización a la Seguridad Social están exentas pero en la legislación fiscal, que gozaban también de exención de tributar, desde 2012 si deben incluirse en la declaración de IRPF.

En cuanto a los Convenios Colectivos la mayoría de las empresas, por el momento, mantienen complementos no salariales que a partir de 2012 y 2013 empezaron a cotizar, la gran mayoría el concepto de dietas y los gastos de locomoción por desplazamiento del trabajador a otro municipio para realizar el trabajo. Aunque respecto a las asignaciones asistenciales sólo 4 Convenios de los 20 analizados incluyen en sus retribuciones ayudas de estudios, para minusválidos o para la compra de una vivienda, esto supone tan sólo el 20% de los Convenios estudiados.



Un punto negativo, importante de destacar, es la aprobación de forma unilateral de las normas sin diálogo previo con las organizaciones sindicales y empresariales, puesto que éstas representan los intereses de las empresas y de los trabajadores deberían haber sido consultadas.

## 9. BIBLIOGRAFÍA.

### 9.1. Legislación:

- *Constitución Española* de 27 de diciembre de 1978.  
Publicada en el Boletín Oficial del Estado y entrada en vigor: 29 de diciembre de 1978.
- 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*.  
Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 75 de 29 de marzo de 1995.
- 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*.  
Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 154 de fecha 29 de junio de 1994.
- Ley 22/2013 de 23 de diciembre, de *Presupuestos Generales del Estado para el año 2014*. Publicada en BOE nº 309 de 26 de diciembre.
- Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de *medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*.  
Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 168 de 14 de julio de 2012.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de *medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*.  
Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 305 de 21 de diciembre de 2013.
- Resolución de 6 de mayo de 2014 de la Tesorería General de la Seguridad Social, *por la que se autoriza una nueva ampliación del plazo de ingreso de la cotización por los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General*.

- Resoluciones del Ministerio de Empleo por las que se aprueban los Convenios Colectivos y las revisiones salariales. Publicados en el Boletín Oficial del Estado.

## 9.2. Referencias Bibliográficas:

- Martín Valverde, A. *Derecho del Trabajo*. 22ª Edición. Edit. Tecnos (Madrid, 2013). p. 656-653.
- Alonso Olea, M. *Derecho del Trabajo*. 26ª Edición. Edit. Thomson Reuters (Madrid, 2009). p. 459-487.
- Palomeque López, M. C. *Derecho del Trabajo*. 21ª Edición. Centro de Estudios Ramón Areces (Madrid, 2013). p. 697-731.
- Camps Ruiz, L. M. *Derecho del Trabajo*. 2ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch (Valencia, 2012).
- Blasco Lahoz, J.F. *Seguridad Social: régimen general, regímenes especiales y prestaciones no contributivas*. 3ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch (Valencia, 2014). P. 276-303.
- Roqueta Buj, R. *Derecho de la Seguridad Social*. 2ª Edición. Edit. Tirant lo Blanch (Valencia, 2013).
- Monereo Pérez, J.L. *Manual de Seguridad Social*. 9ª Edición. Edit. Tecnos (Madrid, 2012)
- Matorras Díaz-Caneja A. *RDL 16/2013 Nuevo régimen legal para la cuantificación de las bases de cotización*. Edit. Francis Lefebvre (2014).
- Navarro Salvador, S. *El Real Decreto-Ley 20/2012, “de los recortes y las subidas”*. Diario La Ley nº 7903 de 17 de julio de 2012.

- Nicolás Bernad, J.A. *Crisis económica y estabilidad presupuestaria: las modificaciones en la cotización y recaudación de la Seguridad Social en el RDL 20/2012.*

### **9.3. Referencias digitales:**

- Boletín Oficial del Estado.  
<http://www.boe.es/>
- Base de datos de derecho: Aranzadi
- Base de datos de derecho: La Ley Digital.
- Iustel Portal de Derecho.
- Seguridad Social. Cuadro comparativo con las novedades introducidas por RDL 20/2012 y RDL 13/2013. Boletín de noticias Red nº 10/2013.
- Periódico digital El País:  
<http://elpais.com/>
- Web oficial del Sindicato Comisiones Obreras:  
<http://www.ccoo.es/cscceo/Inicio>
- Web oficial del Sindicato Unión General de Trabajadores:  
<http://www.ugt.es/>
- Web Oficial del Sindicato Central General de Trabajadores:  
<http://www.cgt.org.es/>
- Web Oficial de la Confederación Española de Organizaciones Sindicales:  
<http://www.ceoe.es/>