

## Novedades introducidas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, todas las empresas están obligadas a incluir la retribución en especie (aportaciones al plan de empleo, seguro médico, guardería, cheques comida, transporte del domicilio al trabajo...) en las bases de cotización.

Tanto las empresas, como los trabajadores, tienen que pagar un porcentaje del sueldo a la Seguridad Social. En el caso de las empresas es aproximadamente del 30% y en el caso de los trabajadores aproximadamente del 5%.

Éstos son los complementos a los que ha afectado la reforma del Gobierno:

- **Cheques-restaurante.** Hasta ahora disfrutaban de una exención hasta un máximo de 9 euros al día. A partir de ahora, el empresario deberá cotizar aprox. 2,7 euros por este beneficio social, un sobrecoste del que al empleado le correspondería asumir unos 45 céntimos.

- **Plus por transporte.** El más común en los convenios colectivos. Gozaba de una exención total hasta el 20% del indicador de rentas IPREM, equivalente a 106 euros. Ahora deberá consignarse íntegramente en las base de cotización del trabajador. También afectará a otros pluses como los de vestuario, utensilios de trabajo...

- **Entrega de acciones o participaciones a precio inferior al de mercado.** Una fórmula habitual de retribución en momentos de ajustes de liquidez que ahora perderá todo su atractivo al tener que consignarse a valor de mercado en la base de cotización del trabajador.

- **Mejoras en las prestaciones sociales.** Algunos convenios reconocen mejoras sobre la cobertura pública en diferentes prestaciones sociales. Hasta ahora éstas gozaban de exención, desde el pasado 22 de diciembre deben cotizar salvo en el caso de las primas sobre la prestación de Incapacidad Temporal y siempre que ésta no supere el 100% de la retribución habitual.

- **Ayudas escolares o para guarderías.** Las ayudas que las empresas realizaban a sus empleados para cubrir en parte los gastos de guardería o escolarización de sus hijos han dejado de estar exentas, ahora deben integrarse en la nómina por su importe total.

- **Primas de seguros médicos o de responsabilidad civil.** Otro beneficio social bastante habitual. En el caso de los seguros de responsabilidad civil no afectará demasiado porque suelen firmarse con directivos que exceden la base máxima de cotización, pero sí afectará a beneficiarios de seguro médico, ya que ahora las empresas deberán integrar el coste en la base de cotización del trabajador.

- **Dietas por manutención o estancia.** El decreto mantiene la exención sobre las cuantías que estén dentro de los límites legales, pero elimina la posibilidad de aplicarla en caso de gastos realizados en el municipio donde se encuentre el centro de trabajo o la residencia del trabajador.

A continuación exponemos la disposición, en cuyo apartado 2º se reflejan las excepciones que no computan en la base de cotización

El [artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#), queda redactado en los siguientes términos:

#### **«Artículo 109 Base de cotización**

*1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, 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 o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*

*Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.*

*Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.*

*No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.*

**2. 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.*

*Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones 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.*

**3.** *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 resulten de aplicación bases únicas.*

**4.** *No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.»*

ALEZES ABOGADOS

