

**Tesorería General de la Seguridad Social**  
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN E IMPUGNACIONES

**Criterios sobre los conceptos computables en la base  
de cotización a la Seguridad Social**  
**Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre**

Marzo/2015



Tesorería General  
de la Seguridad social

## INDICE

Introducción.....	4
Premio vacaciones.....	5
Ayudas por enfermedad y por violencia de género .....	6
Plus mixto extrasalarial.....	6
Gastos de comida.....	7
Ayuda de economato.....	10
Gastos de transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo.....	10
Pago de cuotas de conexión a internet y ayudas para la adquisición de equipos informáticos.....	12
Pago de cuotas correspondientes al convenio especial suscrito por los trabajadores..	13
Descuentos.....	14
Gastos por reconocimientos médicos.....	15
Ropa de trabajo.....	15
Cesta de Navidad.....	16
Donaciones promocionales.....	17
Pago de la cuota de colegiación de abogados.....	17
Pago de la cuota de la Mutualidad de la Abogacía.....	18
Entrega de acciones.....	18
Seguros.....	19
Planes de pensiones y otros fondos.....	26

Complementos de prestaciones.....	27
Complementos abonados a los trabajadores perceptores de una prestación por desempleo.....	28
Gastos por hijos de los empleados.....	29
Disfrute de viviendas.....	31
Importes satisfechos por vehículos.....	32
Préstamos.....	33
Anticipos.....	35
Gastos de locomoción.....	36
Dietas. Gastos de manutención y estancia.....	39
Indemnizaciones por ceses de la relación laboral .....	41
Indemnizaciones y complementos por traslado del puesto de trabajo.....	43
Gastos de estudios del trabajador.....	44

## INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende servir de guía a las distintas Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social a efectos de poder dar respuesta a las múltiples consultas y dudas que se han generado por la modificación operada por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para fomentar la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en vigor a partir de 22 de diciembre de 2013 que, en su disposición final tercera, da nueva redacción al artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social y, por el artículo 23 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en su redacción dada por el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio.

Es precisamente la necesidad del establecimiento de criterios de interpretación sobre dicha materia, de cara a la uniformidad de respuesta ante las consultas planteadas por los interesados a las Direcciones Provinciales, el motivo que ha llevado a la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones a elaborar este documento en el que se recopilan de forma resumida las múltiples consultas que desde dicha Subdirección han sido resueltas a lo largo de este último año y que aun, aunque en menor medida, siguen planteándose.

Motivo este último por el que este documento podría ser objeto de futuras actualizaciones en orden a incluir nuevos criterios interpretativos que pudieran establecerse resultado de nuevos planteamientos.

## PREMIO DE VACACIONES

**1. Según el Convenio Colectivo aplicable, se devenga durante el año natural en curso y se abona en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en un único pago; el importe completo de dicho premio consiste en el abono de 8 días de salario real cuando las vacaciones se disfruten de forma completa en los meses de julio y agosto. Para el supuesto de que el trabajador realice voluntariamente las vacaciones completas durante los meses de junio o septiembre, el premio de vacaciones será de 13 días de salario real, es decir, 5 días más que se añaden a los 8 del anterior supuesto. Asimismo, aquel trabajador que, a requerimiento expreso de la empresa, acepte voluntariamente disfrutar las vacaciones completas fuera del período vacacional fijado en el Convenio Colectivo con carácter general en los meses de julio y agosto, también será acreedor de los 13 días de salario.**

Se trata de retribuciones con devengo superior al mensual y su importe deberá ser objeto de cotización a la Seguridad Social prorrateando la cantidad abonada a lo largo de los 12 meses del año en que se percibe o meses del período de actividad laboral del trabajador, debiendo realizarse liquidaciones complementarias por los meses ya vencidos.

## AYUDAS POR ENFERMEDAD Y POR VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1. Ayudas que abona una empresa por enfermedad grave del propio trabajador y de sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y por violencia de género.**

Dichas ayudas constituyen remuneración y, por tanto, forman parte de la base de cotización y siendo percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

## PLUS MIXTO EXTRASALARIAL

- 1. Pago por parte de la empresa a sus trabajadores de un plus mixto extrasalarial del que se indica que tiene carácter indemnizatorio, por lo que no tiene la consideración de salario, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo del sector.**

Dicho plus con carácter indemnizatorio forma parte de la base de cotización de conformidad con lo establecido en el artículo 109.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como de conformidad con su desarrollo reglamentario previsto en el artículo 23.1 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, donde asimismo se determina que las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

## GASTOS DE COMIDA

**1. Servicio de comedor con medios propios o restaurante asociado: el coste para la empresa es de carácter mensual global, independientemente de los trabajadores que utilicen el servicio.**

Conforme al artículo 23.1 B) b) del R.G. de cotización, constituyen percepciones en especie e integran la base de cotización a la Seguridad Social y con carácter general, la valoración de tales percepciones, vendrá determinada por el coste medio que suponga para el empresario la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción, entendiéndose este coste medio como el resultado de dividir los costes totales que suponga para la empresa la entrega de un bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio. Por tanto, de acuerdo con la citada normativa, el coste global del servicio para la empresa se dividirá entre el número potencial de trabajadores que puedan usar el servicio, y su importe integrará la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores que efectivamente utilicen el servicio.

**2. Tickets restaurant por una cantidad por día efectivamente trabajado.**

Su cuantía queda expresamente incluida en la base de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 23.1.B) a) del R.G. de cotización.

**3. Contribución de la empresa de una cantidad de dinero por gastos de comedor, consistente en que al trabajador se le aplica un descuento por cada menú consumido en la cafetería del organismo o empresa, previa lectura electrónica de la ficha de identificación del empleado.**

Dicha “contribución” forma parte de la base de cotización conforme al artículo 23.1.B) a) del R.G. de cotización).

**4. Vales-comida del personal laboral de un organismo público que tiene reconocido el derecho a percibir en concepto de ayuda para manutención un número determinado de vales mensuales con una subvención de una cantidad de dinero cada uno.**

Los referidos “vales-comida” forman parte de la base de cotización y se valorarán por la totalidad de su importe.

**5. Cheques-gourmet.**

Constituye una remuneración en especie objeto de cotización a la Seguridad Social y conforme al artículo 23.1.B) a) del R.G de cotización, se valorarán por la totalidad de su importe.

**6. Gasto de manutención reembolsable con aportación de documento justificativo.**

Conforme establece la letra a) del punto A del apartado 2 del artículo 23, no se computarán en la base de cotización las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia, cuando los mismos se



hallen exceptuados de gravamen conforme a los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 9.A) del Reglamento del I.R.P.F. y el exceso sobre los límites señalados en los apartados citados, se computará en la base de cotización.

Por tanto, si los gastos no se devengan en municipio distinto del lugar habitual de trabajo y del que constituye su residencia, forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador conforme establece el apartado 1 B) a) del mismo artículo 23, donde se recoge que los abonos realizados por el empresario para la adquisición de bienes o servicios se valorarán por la totalidad de su importe.

**7. Gasto de manutención no reembolsable por acuerdo de la empresa con el restaurante, procediéndose al pago de la factura emitida por el restaurante con carácter mensual y por el importe global del gasto.**

El importe abonado mensualmente se dividirá entre los trabajadores que se benefician de dicha prestación en especie y el resultado integrará la base de cotización a la Seguridad Social, como parte de la remuneración en especie percibida por el trabajador, al tratarse de la adquisición de productos o servicios de forma gratuita, a la vista del punto B del apartado 1 del artículo 23 del RG de cotización.

**8. Cheque restaurante, asignándose un importe fijo en vales de comida en restaurante por trabajador, para el desarrollo de su actividad.**

El importe total de dichos cheques forma parte de la base de cotización de acuerdo con lo establecido en la letra a), punto B) del apartado 1 del artículo 23 del RG de cotización.

## AYUDA DE ECONOMATO

- 1. Abono por parte de la empresa a los trabajadores de una cantidad mensual como ayuda de economato.**

La mencionada "ayuda de economato" forma parte de la base de cotización de conformidad con lo establecido al respecto en el artículo 109.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como de conformidad con su desarrollo reglamentario previsto en el citado artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en el que se determina en su apartado 1.S) que a efectos de su inclusión en la base de cotización, se considerará remuneración la totalidad de las percepciones recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, valorándose en este caso por la totalidad de su importe.

## GASTOS DE TRANSPORTE DEL TRABAJADOR DESDE SU DOMICILIO AL CENTRO DE TRABAJO

- 1. Plus de transporte establecido o no en convenio.**

Las cantidades abonadas para compensar los gastos del trabajador en los desplazamientos desde su domicilio al lugar de trabajo, se incluyen en la base de cotización ya que no se corresponden con ninguno de los conceptos expresamente excluidos que señalan el artículo 109.2 de la LGSS y en el artículo 23.2 del RG de cotización, ni pueden subsumirse en ninguno de ellos.

**2. Utilización de los vehículos de la empresa por los trabajadores con la sola finalidad de prestar servicio para la empresa.**

De acuerdo con el artículo 23.1 B) del citado RG de cotización la utilización de vehículos en las condiciones mencionadas supone un concepto que no formaría parte de la base de cotización a la Seguridad Social, ya que no puede considerarse retribución en especie por no utilizarse dichos vehículos para un uso particular del trabajador, sino exclusivamente para fines laborales.

**3. Servicio de autocar, autobús (rutas) que la empresa pone a disposición de los empleados teniendo en cuenta que potencialmente cualquier empleado podría utilizarlo, si bien no todos lo utilizan; los empleados que lo utilizan no son siempre los mismos ni lo hacen todos los días, sino a veces ocasionalmente; no es posible identificar qué empleados lo utilizan, ni cuantas veces.**

Esta prestación constituye una retribución en especie que debe integrar la base de cotización a la Seguridad Social: a tales efectos, debe valorarse el coste íntegro del servicio (es decir, incluido el IVA) y su importe dividirlo entre el número de plazas de autocar, el número de días que se va a prestar el servicio (considerando si es todos los días, en número de 30) y el número de viajes que se hacen al día.

El resultado es el valor del viaje que, multiplicado por el número de viajes que efectivamente realice cada trabajador al mes, da como resultado el importe que debe incluirse en la base mensual de cotización de cada trabajador.

Para ello, la empresa deberá arbitrar el procedimiento oportuno para determinar los indicados importes, y la forma de acreditar el nombre del trabajador, así como la fecha y número de veces diarias en que utiliza el referido servicio.

## **PAGO DE CUOTAS DE CONEXIÓN A INTERNET Y AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS**

**1. Pago de una empresa dedicada a prestar servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática a sus trabajadores, para cuotas de conexión a internet y/o ayudas para la adquisición de equipos informáticos necesarios para el uso de internet y de este modo facilitar la formación de su personal para el uso de nuevas tecnologías.**

De acuerdo con los artículos 109.2. d) de la LGSS y 23.2.D) del RG de cotización, solamente en los casos de estudios dispuestos y sufragados por la empresa para formación de los trabajadores, exigidos por el puesto de trabajo, quedarían excluidos de la base de cotización, de manera que si se dan tales requisitos las cantidades abonadas a los trabajadores para la adquisición de equipos o conexión a internet estarían excluidas de cotización a la Seguridad Social.

En otro caso, o si la utilización por los trabajadores de la conexión a Internet o de los equipos informáticos adquiridos tiene como finalidad su uso privado, dichas cantidades abonadas por la empresa deben quedar incluidas en la base de cotización a la Seguridad Social.

## **PAGO DE CUOTAS CORRESPONDIENTES AL CONVENIO ESPECIAL SUSCRITO POR LOS TRABAJADORES**

**1. Cantidades abonadas por una empresa a sus trabajadores en pago de las cuotas correspondientes al convenio especial que tienen individualmente suscrito, sin utilizar la figura del sustituto en la cotización prevista en el artículo 8 de la Orden TAS 2865/2003, y a cuyo pago se compromete la empresa para no perjudicar las bases de cotización por el efecto de la reducción salarial adoptada en expediente de suspensión de contratos y reducción de jornada.**

Los importes que la empresa abona a los trabajadores para compensar el pago de las cuotas que corresponden a los convenios suscritos con la Tesorería General de la Seguridad Social, no pueden formar parte de la base de cotización, toda vez que ello supondría una doble cotización: por la cantidad correspondiente a la cuota del convenio que efectúa la empresa obligada a cotizar en esta situación de suspensión de la relación laboral y la efectuada por los trabajadores.

## DESCUENTOS

### **1. Descuentos ofrecidos por las empresas a sus trabajadores en la adquisición de productos comercializados por la misma.**

Los descuentos ofertados a los trabajadores en la adquisición de productos comercializados por la empresa, constituyen retribuciones en especie y, en estos casos, su valoración vendrá determinada por el importe del descuento sobre el coste de dichos productos que supone para el empresario, de acuerdo con el artículo 23.1 B) b) del RG de cotización. Es decir, se tendrá en cuenta el coste del descuento para la empresa y por trabajador.

### **2. Entrega de vales de supermercado.**

Si la empresa entrega vales a sus trabajadores, su importe integra la base de cotización de acuerdo con el artículo 23, en su apartado 1. B a), del RG de cotización, el cual, respecto de la valoración de las prestaciones en especie, dispone que “Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico, vales o cheques de cualquier tipo para que éste adquiera bienes, derechos o servicios, la percepción económica y el importe del vale o cheque recibido por el trabajador se valorarán por la totalidad de su importe.”

## GASTOS POR RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

**1. Los gastos soportados por las empresas por los reconocimientos médicos de los trabajadores que se llevan a cabo en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

No tendrán la consideración de retribución en especie, por lo que no deberán computarse en la correspondiente base de cotización.

## ROPA DE TRABAJO

**1. Entrega por parte de la empresa de la ropa de trabajo a los trabajadores. Caso de que dicha ropa o materiales de trabajo venga obligada por la normativa de prevención de riesgos laborales. Servicio de limpieza de la ropa de trabajo que la empresa entrega a los trabajadores. Abono del coste de la ropa de trabajo por parte de la empresa tras la compra por los trabajadores y entrega de la factura correspondiente.**

Los indicados conceptos no constituyen percepciones en especie, puesto que se trata de bienes entregados para el trabajo, y no para fines particulares de los trabajadores, por tanto quedan excluidos de la cotización a la Seguridad Social.

### **2. Entrega de los uniformes al personal que presta servicios en un organismo público dedicado a la sanidad.**

Con independencia de cuál sea su vínculo laboral (estatutario fijo, eventual o interino), no se trata de prestación en especie, dado que solamente se utilizan para la realización de la actividad del trabajador, es decir, no tienen un uso particular y, en consecuencia no debe incluirse ninguna cantidad en la base de cotización.

### **3. Entrega dineraria al trabajador para la adquisición de ropa de trabajo debidamente justificada.**

La entrega de cantidad de dinero por parte de la empresa a los trabajadores para la adquisición por éstos de ropa de trabajado, cuando la compra se acredite debidamente no debe integrar la base de cotización, puesto que se trata de cantidades destinadas a la compra de bienes para el desempeño de la actividad profesional, y no para fines particulares de los trabajadores.

## **CESTA DE NAVIDAD**

### **1. Entrega de una cesta por la empresa a sus trabajadores con ocasión de las fiestas navideñas.**

La referida cesta cotizaría en la forma indicada en el artículo 23.1.B) b) del RG de cotización; se tendrá en cuenta el coste global del servicio para la empresa, se dividirá entre el número potencial de trabajadores que pueden recibirla, y su importe integrará la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores que efectivamente la reciban.



## DONACIONES PROMOCIONALES

- 1. Entrega de entrada gratis a los trabajadores que lo deseen para determinado evento y no es posible determinar qué trabajadores han hecho uso de dichas entradas gratuitas.**

Se trata de percepciones en especie, que forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social, y su valoración vendrá determinada en la forma señalada en el artículo 23.1 B) b) del RG de cotización, por el coste medio, y su importe integrará la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores que hayan utilizado los bienes donados.

## PAGO DE LA CUOTA DE COLEGIACIÓN DE ABOGADOS

- 1. Pago por parte de la empresa de la cuota de colegiación de abogados con contrato con la empresa u organización por la prestación de su actividad en los servicios jurídicos propios, ya sea mediante abono directo por parte de la empresa o mediante reembolso del gasto previamente realizado por el trabajador.**

Si la colegiación de los trabajadores es necesaria para el ejercicio de su actividad para la empresa, los gastos de la empresa por el pago directo o reembolso al trabajador de las cuotas no pueden considerarse como remuneración del trabajador, ni en dinero ni en especie.

## PAGO DE LA CUOTA DE LA MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA

**1. Pago por parte de la empresa de la cuota de la Mutualidad de la Abogacía a abogados con contrato con la empresa u organización por la prestación de su actividad en los servicios jurídicos propios.**

Por lo que se refiere a la cuota de la Mutualidad, dado que la inclusión de estos profesionales en dicha mutualidad es voluntaria, si el trabajador está incluido en un régimen de la Seguridad Social, los pagos efectuados por la empresa a la mutualidad o el reembolso de los gastos al trabajador de dichos gastos, en tanto no se hallan contemplados expresamente en la enumeración de conceptos excluidos de cotización, a que se refiere en el apartado 2 del artículo 23 del RG de cotización, sus importes deben considerarse remuneración en especie que forma parte de la remuneración percibida por el trabajador por razón del trabajo que realiza por cuenta ajena e integran la base de cotización a la Seguridad Social.

## ENTREGA DE ACCIONES

**1. Supuesto de acciones de un grupo empresarial que, a priori, no se sabe quiénes las van a adquirir y qué descuento se va a tener, puesto que son acciones cotizadas en un mercado de valores extranjero.**

Conforme dispone el citado artículo 23. 1 A a) del RG de cotización, se valorarán hasta la totalidad de su importe las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus

trabajadores y se valorarán en el momento en que se acuerda su concesión de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio; el importe se prorrateará a lo largo de los doce meses del año en que se perciban, o periodo de alta del trabajador en la empresa, mediante liquidaciones complementarias de los meses ya transcurridos.

## SEGUROS

### **1. Primas abonadas por las empresas para la cobertura de riesgos por incapacidad, fallecimiento y jubilación.**

A) Seguros para la cobertura de los riesgos de invalidez o fallecimiento producidos como consecuencia de accidente o enfermedad, sujetos a primas individualizadas imputadas a los trabajadores, mediante las cuales los trabajadores asegurados o familiares beneficiarios del seguro perciben la prestación asegurada en cualquier momento en el que acontece el riesgo asegurado. En estos supuestos cabe considerar que las primas de seguros proporcionan al trabajador un derecho que puede hacerse efectivo en cualquier momento en que se produce el riesgo, por lo que los importes de dichas primas constituyen una remuneración en especie que debe integrar la base de cotización a la Seguridad Social, en tal caso procede prorratear dichos importes entre los meses que integran el periodo de vigencia del seguro.

B) Seguros para la cobertura de los riesgos de incapacidad permanente o fallecimiento producido por una accidente de trabajo en los que puedan incurrir los trabajadores de una determinada categoría (ej. Conductores), no estando determinada la identidad de los mismos.

Las primas se conciertan sobre el número promedio de empleados de dicha categoría que la empresa tuvo de alta en la Seguridad Social en el ejercicio anterior y al final de cada ejercicio se regulariza al alza o a la baja el importe de las mismas.

Estas primas constituyen una retribución en especie que debe integrar la base de cotización a la Seguridad Social y se valoran por la totalidad de su importe incluidos el I.V.A y demás tributos que graven la operación.

C) Seguros que cubren complementos de la prestación de jubilación, premios de jubilación, gratificación por antigüedad, etc., cabe distinguir:

- Seguros suscritos mediante pólizas en virtud de las cuales las empresas abonon primas o efectúan aportaciones imputadas al trabajador y de su titularidad, de forma que en los supuestos de cese en la empresa, los trabajadores conservan su derecho hasta que alcancen la edad de jubilación. En estos casos las aportaciones o primas de titularidad de los trabajadores asegurados deben considerarse prestaciones en especie que integran la base de cotización del trabajador para cuya determinación los importes de las primas se prorratearán durante los meses del periodo de cobertura de la prima o aportación, y en tal caso la indemnización estaría excluida de cotización a la Seguridad Social.
- Pólizas de seguros suscritos por las empresas para hacer frente a sus compromisos futuros de complementos de pensión de jubilación, indemnizaciones por antigüedad, premios de jubilación, etc., en los que las primas o aportaciones no están imputadas a los trabajadores. Es decir, que éstos no son titulares de los importes de las primas o aportaciones, sino que, en virtud de tales seguros, los trabajadores tienen una mera expectativa de derecho que sólo se hará efectivo si se alcanza la edad de jubilación en la empresa tomadora del seguro.

Si los trabajadores beneficiarios cesan en la empresa antes de alcanzar la edad de jubilación, no tienen derecho alguno respecto de las prestaciones cubiertas por los citados seguros, y en estos casos las primas aportadas, al no formar parte del patrimonio del trabajador, pueden ser reintegradas por la compañía de seguros a la empresa. En este caso, las primas, en tanto no son de titularidad del trabajador, sus importes no pueden considerarse retribución en especie, por lo que sus importes están excluidos de la base de cotización, de forma que sólo cuando el trabajador percibe la prestación a través de la compañía de seguros, el importe de la prestación recibida formaría parte de la base de cotización a la Seguridad Social, como una mejora de la prestación de jubilación a que tenga derecho el trabajador en el ámbito de la Seguridad Social, y su importe se prorrateará en los correspondientes meses del año en que se perciba, efectuando las correspondientes liquidaciones complementarias, conforme dispone el artículo 16 del RG de cotización.

**2. Póliza de responsabilidad civil abonada por las empresas por la que se aseguran los riesgos de las instalaciones comerciales y de almacén (incendio, atropellos, caídas, utilización de instrumental o maquinaria...), de forma global para los trabajadores y clientes, sin identificación de las distintas partidas de coste en función del riesgo cubierto.**

Las primas que abona la empresa por dicho seguro están destinadas a cubrir los riesgos de la empresa derivados de su responsabilidad por daños que pudieran causarse tanto respecto a sus trabajadores como respecto a sus clientes, y el hecho de que en dicha póliza también se cubran daños que pueda producir el trabajador dentro del ámbito de organización

y dirección de la empresa no significa una cobertura del seguro de cada trabajador sino de todos ellos en conjunto como parte de la propia empresa que es, en definitiva, a quien en este caso, se asegura, por lo que dichas primas no constituyen remuneración al trabajador por el trabajo que realiza y no deben formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores.

### **3. Seguros médicos.**

A) Para el empleado y familiares con abono por la empresa de una prima mensual por persona que varía ligeramente dependiendo de edad y sexo.

Su importe queda incluido en la base de cotización del trabajador beneficiario ya que no se corresponden con ninguno de los conceptos expresamente excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social en los artículos 109.2 de la LGSS y en el artículo 23.2. del RG de cotización, ni pueden subsumirse en los mismos.

B) Primas del seguro médico que una empresa continúa abonando a favor de un trabajador durante un período de seis meses una vez extinguida la relación laboral (por extinción voluntaria o por despido), o suspendida la misma (en virtud de excedencia por cuidado de hijos, excedencia voluntaria o excedencia forzosa).

- En el caso de pago de las primas por el empresario tras la extinción de la relación laboral, dichas primas o cuotas no constituyen concepto por el que deba cotizarse,

dado que no pueden considerarse remuneración percibida por el trabajador por razón de su prestación de servicios por cuenta ajena, como se exige en el apartado 1 de los artículos 109 de la LGSS y 23 del RG de cotización, al no existir ya relación laboral.

- Para el supuesto de primas satisfechas durante la suspensión de la relación laboral, tampoco deberá cotizarse por tales conceptos, puesto que, durante tal situación, se suspenden las obligaciones recíprocas de trabajador y empresario de trabajar y remunerar el trabajo, respectivamente, y, por tanto, tampoco aquí puede considerarse que tales primas constituyan remuneración en especie del trabajador por razón del trabajo prestado.

**4. Seguro que han de suscribir las empresas, de acuerdo con un Convenio Colectivo del sector del Transporte, “en el caso de retirada temporal del carnet de conducir por tiempo no superior a nueve meses, siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, o ajeno “in itinere”. Al conductor se le concederá una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses”, garantizándose unas percepciones económicas mensuales al trabajador afectado por la situación descrita, y por el período de tiempo que ésta dure. Para cubrir este riesgo las empresas de este sector, deben suscribir individual o colectivamente, una póliza de seguro.**

Las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores tienen la consideración de percepción en especie que forma parte de la remuneración total percibida por el trabajador por razón del trabajo que desempeña por cuenta ajena, y, por tanto, conforme al artículo 23.1.B) a) párrafo segundo del RG de cotización, deben formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social, valorándose las mismas, a tales efectos, “por la totalidad de su importe”, debiendo cotizar empresario y trabajador, prorrateando el importe de la prima entre los meses del período de duración del seguro.

**5. Seguro de viaje abonado por la empresa como consecuencia de viajes de trabajo realizados por los trabajadores.**

Las primas pagadas por este seguro deben integrar la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador cubierto, conforme al artículo 23.1.B) a) párrafo segundo del RG de cotización.

**6. Seguro médico abonado por la empresa a trabajadores desplazados al extranjero**

El artículo 23.2.A.a) del Reglamento General de Cotización, indica que “no se computarán en la base de cotización las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen conforme a los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 9.A) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/ 2007, de 30 de marzo (...)”.



En concreto, dicho artículo 9, en su apartado A.3.b)4º, señala que tendrá la consideración de dieta exceptuada de gravamen “el exceso que perciban los empleados de empresas, con destino en el extranjero, sobre las retribuciones totales que obtendrían por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extraordinarias, incluso la de beneficios, ayuda familiar o cualquier otro concepto, por razón de cargo, empleo, categoría o profesión en el supuesto de hallarse destinados en España”.

El contrato de seguro concertado por la empresa para la cobertura de los gastos sanitarios de sus trabajadores desplazados temporalmente al extranjero, no se habría suscrito de no haber sido tales trabajadores destinados fuera de España, y, en tal sentido, las primas satisfechas en virtud del mismo, constituyen un exceso en la remuneración que dichos trabajadores percibirían de permanecer destinados en España. En consecuencia, las indicadas primas entran dentro del concepto de dietas exceptuadas de cotización, con lo que no deben integrar la base de cotización del trabajador a la Seguridad Social.

## **7. Seguro de viaje abonado por la empresa a trabajadores desplazados al extranjero**

Los seguros de viajes abonados por la empresa a los trabajadores desplazados al extranjero tienen la consideración de dietas exentas de cotización a la Seguridad Social, al suponer un exceso en la remuneración que percibiría el trabajador desplazado de permanecer destinado en España, y en consecuencia, no debe integrar la base de cotización a la Seguridad Social.

## PLANES DE PENSIONES Y OTROS FONDOS

### **1. Aportación de la empresa a planes de pensiones.**

Las normas señalan expresamente que las contribuciones satisfechas por las empresas a planes de pensiones deben incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social conforme al artículo 23.1.B) a) del RG de cotización.

**2. Aportaciones a los planes de pensiones a favor de los trabajadores de una empresa que la misma se ha comprometido a seguir realizando respecto de empleados a quienes ya se ha extinguido la relación laboral.**

Dado que dichas aportaciones se realizan una vez extinguida la relación laboral, no pueden considerarse remuneración en especie percibida por el trabajador por razón del trabajo por cuenta ajena, por tanto, no existe obligación de cotizar por las mismas.

**3. Aportaciones a un Fondo Social en cumplimiento de lo establecido en un convenio colectivo, equivalentes a un porcentaje del salario base de los trabajadores que la empresa destina a un Fondo Social. Por su parte, la empresa destina el mismo importe al indicado Fondo Social, de tal manera que el mismo queda conformado en un 50% por aportaciones de los trabajadores y en un 50% por aportaciones de la empresa. Las cantidades aportadas se destinan a una serie de mejoras sociales, como ayuda para la compra de libros, por nacimiento de hijo, para complemento en caso de incapacidad temporal de los trabajadores, etc.**

Las aportaciones realizadas por el empresario al Fondo Social, así como la parte del salario base de los trabajadores que se destina a dicho Fondo, tienen la consideración de remuneración satisfecha por el empresario al trabajador por razón de la prestación de servicios que éste realiza por cuenta de aquél. Por tanto, tales aportaciones en tanto que forman parte del salario del trabajador, por el que se procede a su cotización, integran la base de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 109.1 de la LGSS. y el artículo 23.1 de RG de Cotización.

Sin embargo, las compensaciones otorgadas por el Fondo Social a los trabajadores cuando se produce el hecho causante que las determina no deben incluirse en la base de cotización, al hallarse dicho Fondo integrado por aportaciones respecto de las que ya se ha cotizado.

## COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES

**1. Complementos de las prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad, con y sin prestación abonados por las empresas a su trabajadores.**

Los importes de las mejoras de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural concedidas por las empresas, quedan incluidos en la base de cotización a la Seguridad Social, al tratarse de una remuneración por un concepto que está expresamente incluido en el apartado 23.1.B) a) del RG de cotización, excluyéndose sólo de la base de cotización las mejoras de la prestación de IT, todo ello con independencia de que los trabajadores tengan o no derecho a prestación.

En cuanto a la forma de llevar a cabo el descuento de la parte de cuota correspondiente al trabajador por razón de tales mejoras es la misma tanto para el supuesto de existencia como de inexistencia de prestación de la Seguridad Social durante las indicadas situaciones, en el sentido de que el empresario debe proceder al descuento de la aportación del trabajador exclusivamente por tales mejoras, y únicamente sobre el importe de las mismas, habida cuenta que en estos supuestos el descuento de la cuota del trabajador sobre la prestación le correspondería a la entidad gestora la que, si hubiera prestación, efectuaría descuento sobre su importe y por tanto cotización respecto de la aportación del trabajador.

### COMPLEMENTOS ABONADOS A LOS TRABAJADORES PERCEPTORES DE UNA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

**1. Complementos abonados por la empresa a los trabajadores que están percibiendo la prestación de desempleo en supuestos de suspensión de la relación laboral por expedientes de regulación de empleo.**

El artículo 109.2. c) de la LGSS, excluye de la base de cotización las indemnizaciones por suspensiones, hasta las cuantías máximas previstas en las normas sectoriales o convenios colectivos aplicables, por lo que pueden entenderse como tales, los complementos abonados por la empresa a los trabajadores que tienen suspendido su contrato de trabajo por un expediente de regulación de empleo y están percibiendo la prestación de desempleo, y por tanto deben quedar fuera de la base de cotización, ya que si tales cantidades no quedasen excluidas el empresario cotizaría por ellas doblemente.

## GASTOS POR HIJOS DE LOS EMPLEADOS

### 1. Cheques guardería.

Sus importes quedan expresamente incluidos por las normas en la base de cotización a la Seguridad Social: artículo 23.1.B) a) del RG de cotización.

### 2. Prestación por el centro docente del servicio de educación de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado a los hijos de los profesores.

En virtud del artículo 23.1 B), letra c) del Reglamento General de Cotización debe formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social, como remuneración en especie, que se valora en la forma prevista, en el citado precepto, donde se indica que cuando se trate de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado, su valoración vendrá determinada, en el momento de inicio del curso escolar correspondiente, por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio, entendiendo este como el incremento del coste total directamente imputable a la prestación que suponga para el centro educativo un servicio de educación para un alumno adicional de la etapa de enseñanza que corresponda. Asimismo, la valoración del resto de servicios educativos prestados por los centros autorizados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos, vendrá determinada por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio (ruta, comedor,...).

**3. Servicio de guardería para los hijos de los empleados, prestado con medios propios (centro ubicado en las instalaciones de la empresa, cuyos gastos de funcionamiento y mantenimiento son satisfechos por la empresa, si bien la labor propia de guardería se desempeña por personal propio o ajeno).**

Debe formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social, como remuneración en especie, que se valorará en la forma que previene la letra c) del artículo 23.1.B) del RG de cotización, donde se indica que, en los casos de prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de sus empleados, la valoración del mismo, a efectos de determinar el importe a incluir en la base de cotización de cada trabajador usuario, vendrá determinada, en el momento de inicio del curso escolar correspondiente, por el “coste marginal” que suponga para la empresa la prestación de tal servicio, entendiendo éste como el incremento del coste total directamente imputable a la prestación que suponga para el empresario que preste este servicio la inclusión en la guardería de un niño más.

En consecuencia el importe del coste marginal así valorado integrará la base de cotización del trabajador, de forma que si no hay coste marginal, no se produce cotización por el referido concepto.

**4. Ayudas por natalidad, acogimiento y adopción. Acción social de empleados públicos.**

Las cantidades para sufragar, en parte, los gastos que originan al empleado público el nacimiento, el acogimiento o la adopción de sus hijos, contemplada en el Plan de Acción Social del organismo, constituyen una remuneración que forman parte de la base de cotización conforme al artículo 23.1.B) a) del RG de cotización.

**5. Premio de natalidad. Se abona en un solo pago, una cantidad a tanto alzado en concepto de premio al fomento de natalidad.**

Es una retribución del trabajador que debe conformar la base de cotización según el artículo 23.1.B) a) del RG de cotización y, dada la naturaleza de su abono, habrá de ser prorrateada entre las bases de cotización de los doce meses del año en que se percibe la ayuda o de los meses en los que el trabajador esté en alta en ese año.

### DISFRUTE DE VIVIENDAS

**1. Viviendas de titularidad municipal cuyo uso está cedido a empleados y que se encuentran situadas en colegios públicos, centros deportivos y otras instalaciones municipales cuyo valor catastral no está individualizado, es decir, la vivienda de forma independiente no tiene una valoración catastral propia, sino que forma parte de la instalación donde se encuentra.**

La utilización de una vivienda propiedad o no del empresario constituye percepción en especie y se valorará en los términos previstos en el artículo 43.1.a) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del I.R.P.F., es decir, en el caso de utilización de una vivienda que sea propiedad del pagador, el 10 por ciento del valor catastral.

En el caso de inmuebles localizados en municipios en los que los valores catastrales hayan sido revisados o modificados, o determinados mediante un procedimiento de valoración colectiva de carácter general, de conformidad con la normativa catastral, y hayan entrado en vigor a partir del 1 de enero de 1994, el 5 por ciento del valor catastral.

Si a la fecha de devengo del impuesto los inmuebles carecieran de valor catastral o éste no hubiera sido notificado al titular, se tomará como base de imputación de los mismos el 50 por ciento de aquél por el que deban computarse a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio. En estos casos, el porcentaje será del 5 por ciento.

La valoración resultante no podrá exceder del 10 por ciento de las restantes contraprestaciones del trabajo.

### IMPORTES SATISFECHOS POR VEHÍCULOS

**1. Importes satisfechos por la empresa en concepto de renting de vehículos. Supuesto en que el vehículo es propiedad de una tercera empresa dedicada al “renting” de vehículos, que son contratados individualmente por los trabajadores abonando éstos de forma mensual y directa a dicha empresa el 20% del valor de mercado del vehículo, como porcentaje correspondiente al uso privado que pueden hacer del mismo. Por otra parte, la empresa para la que prestan servicios los trabajadores contrata y abona de forma mensual a la empresa de “renting” el 80% del valor de mercado del vehículo, como porcentaje que corresponde al uso del vehículo como medio de trabajo necesario para los empleados.**



Las cantidades abonadas por el empresario a la empresa de "renting" constituirían un gasto de adquisición y de mantenimiento de útiles de trabajo proporcionados por la empresa a sus trabajadores para la prestación del servicio y no para su uso particular; por tanto, dichos importes carecen de la consideración de remuneración en especie percibida como consecuencia o por razón del trabajo por cuenta ajena, y deben quedar excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social.

En cuanto al uso particular del vehículo, valorado en el 20% restante del coste del "renting" y que se abona "personal y directamente" por el trabajador a la empresa arrendadora del vehículo, tampoco puede considerarse retribución y, en consecuencia, también quedaría excluido de la base cotización.

## PRESTAMOS

**1. Préstamos al trabajador con interés inferior al legal del dinero, siendo el de mercado superior al legal.**

Teniendo en cuenta el artículo 23.1.B letra e) del Reglamento de Cotización, los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico, debiendo dicha cuantía integrar la base de cotización.

**2. Préstamos al trabajador con interés inferior al legal del dinero, siendo el de mercado inferior al legal.**

Cuando en el mercado los tipos de interés son inferiores al interés legal dada la situación económica producida, aplicar directamente la regla establecida en el artículo 23.1.B letra e) del RG de cotización supondría efectuar una cotización sobre unas cantidades ficticias (diferencias entre interés legal por encima del interés de mercado e interés debido) que no se corresponden con la remuneración o percepción real recibida por el trabajador, constituida por la diferencia entre el interés de mercado y el interés que debe pagar el trabajador, por lo que aplicar el precepto constituye una solución injusta y contraria a la finalidad de la norma, ya que se cotizaría sobre importes no percibidos por el trabajador.

Por tanto, teniendo en cuenta que la interpretación de las normas tiene que atender a la realidad social del tiempo en el que deben ser aplicadas, así como al espíritu y finalidad de aquellas, conforme determina el artículo 3 del Código Civil, se debe considerar que el citado apartado e) del artículo 23.1.B del RG de cotización debe interpretarse de forma sistemática en relación al apartado 1 del mismo artículo, por lo que en los supuestos de préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero, cuando el tipo de mercado sea inferior a este, el producto obtenido se valorará por la diferencia entre este interés del mercado y el interés pagado.

## ANTICIPOS

**1. Cantidades abonadas al personal funcionario y laboral por organismos públicos, consistentes en que los empleados tienen derecho al anticipo de un número de mensualidades de sus haberes, que deben reintegrar en nómina en un plazo máximo de mensualidades, que varía según se trate de funcionarios o laborales de convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado respectivamente, sin devengar estos anticipos interés alguno.**

Dado que se trata de anticipos “reintegrables” de los haberes o salarios tanto del personal funcionario como laboral previstos en las normas reguladoras del régimen retributivo del personal del sector público estatal, así como en el Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, dichos anticipos no tienen la consideración de los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero a que se refiere el artículo 23.1.B).e) del RG de cotización, no formando parte, en consecuencia, de la base de cotización.

## GASTOS DE LOCOMOCIÓN

### **1. Gastos por desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo de la misma empresa, en los importes que establece el convenio.**

Concretamente, quedan excluidas de la base cotización las asignaciones para gastos de locomoción abonadas a los trabajadores cuando se desplacen fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, de la siguiente forma:

a) Si el trabajador utiliza “medios de transporte público”, quedan excluidas las cantidades debidamente justificadas mediante factura o documento equivalente.

b) Si se trata de desplazamientos para la realización del trabajo fuera de su centro habitual y el trabajador utilizara otros “medios de transporte”, distintos a los anteriores, quedarán excluidas de la base de cotización las cantidades abonadas por dicho concepto en las cuantías, que por vía de remisión a la normativa tributaria, se contemplan en el artículo 9.A.2.b) del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, es decir, “la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen”.

### **2. Abono del coste de la gasolina consumida en un vehículo del trabajador cuando realiza viajes por motivo de trabajo con justificación del importe.**

Quedan excluidos de la base de cotización en los términos del apartado 2.A.b) del artículo 23 del RG de cotización, en la cuantía que determina el artículo 9.2.b del Reglamento

del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, donde se establecen 0.19 euros kilómetro recorrido.

Si hubiera otros gastos, tales como el peaje o el aparcamiento debidamente justificados, quedarán también excluidos de la base de cotización.

### **3. Ayudas de transporte. Abono transporte. Acción social para empleados.**

Los gastos de transporte urbano y de distancia por desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo habitual, cualquiera que sea la modalidad de transporte, quedan en su totalidad incluidos en la base de cotización a la Seguridad Social.

Solamente se excluyen los gastos de desplazamiento desde el centro habitual de trabajo a otro lugar y cuando se utilicen medios de transporte públicos, debiendo justificarse los gastos mediante factura o título equivalente.

**4. Complemento por dispersión geográfica que percibe el personal médico, de enfermería y matronas de los Equipos de Atención Primaria de un Servicio de Salud de una Comunidad Autónoma que compensa los gastos ocasionados por los desplazamientos que realizan por motivo de su trabajo (avisos domiciliarios), cuyo importe es fijo, si bien existen cuatro niveles retributivos y se abona de forma proporcional a los días de servicios efectivamente prestados y no se percibe en períodos de vacaciones, incapacidad temporal, permisos y licencias.**

De acuerdo con el artículo 109.2. b) de la LGSS y el artículo 23.2. A) b) del RG de cotización, estas cantidades quedarían excluidas de la base de cotización, distinguiendo si se utiliza transporte público, cuyos gastos deben justificarse, u otros medios de transporte, en los términos y con el alcance que establece el Reglamento del I.R.P.F.; si se utilizan medios de transporte que no sean públicos, debe tenerse en cuenta el importe de 0,19 €/km, y su exceso debe integrar la referida base de cotización dada la remisión expresa de las normas de Seguridad Social a las disposiciones tributarias de ámbito estatal, con independencia de la normativa autonómica, que no es de aplicación en estos casos.

**5. Cantidades abonadas por un organismo público a su personal cuando son llamados para prestar servicios en sus días libres como indemnización y que compensan los gastos de desplazamiento y manutención.**

a) Si se trata de desplazamientos desde el centro de trabajo para realizar éste en otro lugar quedan excluidos de cotización, de acuerdo con el artículo 109.2. b) de la LGSS y el artículo 23.2. A) b) del RG de cotización en los términos y con el alcance que establece el Reglamento del I.R.P.F.; si se utilizan medios de transporte que no sean públicos, debe tenerse en cuenta el importe de 0,19 €/km, y su exceso debe integrar la referida base de cotización dada la remisión expresa de las normas de Seguridad Social a las disposiciones tributarias de ámbito estatal, con independencia de la normativa autonómica, que no es de aplicación en estos casos.

b) En el supuesto distinto de que se trate de compensar gastos por desplazamiento de trabajadores desde su domicilio al centro de trabajo, estos gastos quedarían incluidos en la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores que los realicen, ya que no se corresponden con ninguno de los conceptos expresamente excluidos que señalan el artículo 109.2 de la LGSS y en el artículo 23.2 del RG de cotización, ni pueden subsumirse en ninguno de ellos

c) Las cantidades abonadas en concepto de indemnización por gastos de manutención, están excluidas de cotización si se trata de cantidades destinadas para gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería devengadas en municipio distinto al del lugar habitual del trabajo del trabajador y del que constituya su residencia, en las cuantías que la normativa tributaria estatal dispone y a la que expresamente se remiten las disposiciones de la Seguridad Social.

### DIETAS. GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA

**1. Los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del trabajador y distinto también del que constituya su residencia.**

Dichos importes quedan excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social, pero solamente en las cuantías y con el alcance que se señalan en el artículo 9.A 3, 4, 5 y 6 y B) del citado Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en los términos que establece el citado artículo 23.2. A) a) del RG de cotización.

**2. Supuesto especial referido a los representantes de comercio y comerciales que tienen una zona geográfica asignada. En el ámbito de la relación laboral especial de los representantes de comercio se articula la posibilidad de pactar indemnizaciones por gastos derivados del trabajo y se establece el derecho de los que trabajan para un solo empresario a la compensación por gastos de locomoción y dietas.**

Aunque el trabajo del representante se realice en una amplia zona geográfica es lo cierto que su actividad viene referida a un lugar, ya sea fábrica, taller u oficina, que constituye el centro de las actividades de producción de los bienes o servicios que representa, dicho centro de actividad es el que puede ser considerado a efecto de la aplicación del artículo 23.2 a) y b) del RG de cotización.

Por tanto, quedarían excluidas de cotización a la Seguridad Social las cantidades percibidas o reembolsadas por el empresario al trabajador representante de comercio por los gastos de manutención en restaurantes o establecimientos hoteleros, realizados en municipio distinto del municipio en donde esté situado “el centro de actividad de la empresa”, así como a los gastos de estancia en hoteles y demás establecimientos cuando se realicen en municipios distintos de referido centro y del que constituyen la residencia del trabajador, en las cuantías a que se refiere el artículo 23.2. del citado RG de cotización.



## INDEMNIZACIONES POR CESES DE LA RELACIÓN LABORAL

**1. Cantidades que excedan las cuantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores, como indemnizaciones tras la finalización de contratos temporales y por obra o servicio determinado (artículo 49.1.c) de 12 días por año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación y de la indemnización por falta de preaviso en extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción prevista en el artículo 51 de dicho Estatuto.**

Las cantidades que excedan de las fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para estos supuestos, son objeto de cotización y se prorratearán a lo largo de los doce meses anteriores a aquél en que tenga lugar la circunstancia que motiva el pago, es decir, la extinción del contrato, y a tal efecto se efectuarán liquidaciones complementarias para las mensualidades ya transcurridas tomando las bases, topes y condiciones vigentes de los meses a que correspondan (artículo 109.2.c) de la LGSS y 23.2 B) del RG de Cotización).

**2. Pagos realizados por la empresa a personal ya jubilado en concepto de bonificaciones de seguros privados, en virtud de compromisos acordados entre la empresa y los trabajadores, consistentes en el abono por parte de la empresa de un porcentaje del coste de seguros privados contratados de forma particular por trabajadores ya jubilados (seguro médico, seguro de vehículo, seguro de hogar, seguro de decesos...).**

Dado que se trata de cantidades que se satisfacen a personal ya jubilado y que no guarda relación laboral con la empresa, no pueden ser objeto de cotización a la Seguridad Social puesto que no tienen la consideración de remuneración.

**3. Indemnización por cese prevista en el Convenio colectivo del sector de la construcción del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato fijo de obra.**

Para este sector, el ordenamiento jurídico establece un régimen normativo específico, en el que la indemnización fijada en el artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la disposición legal referida, ha sido sustituida por la indemnización fijada en el artículo 24 del V Convenio colectivo del sector de la construcción, por tanto, dicha indemnización debe considerarse incluida en el apartado 2.c) del artículo 109 de la LGSS y, por consiguiente, queda excluida de la base de cotización a la Seguridad Social, todo ello conforme a la disposición adicional primera. 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

## INDEMNIZACIONES Y COMPLEMENTOS POR TRASLADOS DEL PUESTO DE TRABAJO

### **1. Complementos salariales que van a ser percibidos por los trabajadores que sean destinados por su empresa para realizar su actividad en el extranjero.**

Conforme al artículo 109.2 a) y b) de la LGSS que remite al artículo 9. A) 3.b) 4º del Reglamento del I.R.P.F. (Real Decreto 493/2007, de 30 de marzo) se consideran dietas exceptuadas de gravamen, el exceso que perciban los empleados de empresas, con destino en el extranjero, sobre las retribuciones totales que obtendrían por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extraordinarias, incluso la de beneficios, ayuda familiar o cualquier otro concepto, por razón de cargo, empleo, categoría o profesión en el supuesto de hallarse destinados en España.

Por tanto, si dichas cantidades reúnen estas condiciones, están excluidas de la base de cotización.

### **2. Indemnización abonada al trabajador por cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia.**

Forma parte de la base de cotización. Se trataría de una percepción de vencimiento superior al mensual que será prorrateada a lo largo de los doce meses del año conforme establece el artículo 23.1 A) del RG de cotización.

## GASTOS DE ESTUDIOS DEL TRABAJADOR

- 1. Asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador exigidos por el desarrollo de sus actividades o por las características del puesto de trabajo.**

Conforme a la actual redacción del artículo 23.2.D) del RG de cotización, quedan excluidas de la base de cotización tanto si se trata de asignaciones en especie, como las dinerarias entregadas por el empresario a sus trabajadores a tales fines, en las condiciones que prevé la norma.