

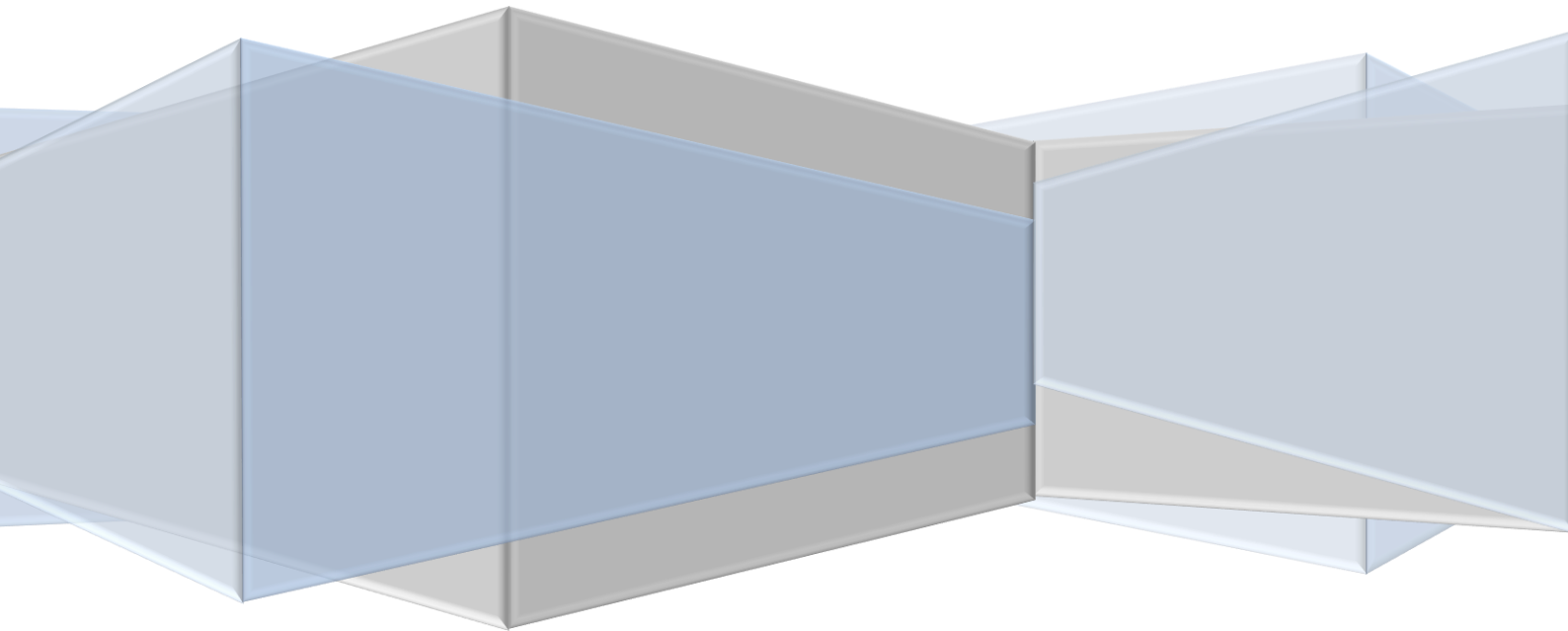


La Unió
Associació d'Entitats
Sanitàries i Socials



BUFET VALLBÉ
ADVOCATS

**INFORME SOBRE COTITZACIONS
a partir del Reial Decret Llei
16/2013, de 20 de desembre
(Versió 2)**



I.- INTRODUCCIÓ.

L'entrada en vigor, el 22 de desembre del 2013, de la Disposició Final Tercera del Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, ha comportat la modificació de l'article 109 de la LGSS pel que fa als conceptes computables en la base de cotització al Règim General de la Seguretat Social, incloent conceptes que fins ara estaven exclosos de cotització.

Hem considerat necessari encarregar, als nostres assessors jurídics laborals, l'elaboració d'un petit manual per donar resposta als dubtes que s'han suscitat en les primeres reunions i consultes que hem tingut amb els diferents Departaments de recursos humans de les entitats associades.

Som conscients que no és possible donar resposta a totes les casuístiques que aniran sortint però ens comprometem, si ens feu arribar els nous dubtes, a anar ampliant aquest petit bloc de respostes.

Hem cregut necessari fer un primer recordatori de conceptes bàsics que ajuden a anar resolent els dubtes que s'aniran suscitant per tal de tenir disponible els conceptes legals.

Després analitzem breument el problema que es planteja a l'hora de delimitar el concepte de retribució en espècie i la noció de Base de cotització.

Finalment entrem a analitzar les casuístiques que entenem poden ser més habituals al nostre sector, tot tenint en compte la recent entrada en vigor de la Llei 1/2014, de 27 de gener, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a 2014, en la qual es preveu que per aquest exercici no es reconeguin percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per al menjador del personal i es prohibeix atorgar ajuts en concepte de Fons d'acció social i altres de la mateixa naturalesa i finalitat

II.- CONCEPTES BÀSICS.

SALARI: (Article 26 de l'Estatut dels Treballadors). S'entén per salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, en diners o en espècie, o els períodes de descans computables com de treball.

En atenció a la FORMA de pagament distingim entre:

- “Retribució dinerària”, quan el salari s’abona en metàl·lic, xec, transferència, etc.
- “Retribució en espècie”: La retribució en espècie es defineix legalment com "*la utilització, consum o obtenció, per a fins particulars de béns, drets o serveis de forma gratuïta o per un preu inferior al normal de mercat, tot i que no suposi una despesa real a qui els concedeixi*". es tracta, en definitiva, del lliurament de determinats béns al treballador, per exemple, habitatge, vehicle... com a contrapartida a la prestació laboral que realitza.

El salari o retribució en espècie no pot superar el 30% de l'import total ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional (article 26 ET).

BASE DE COTITZACIÓ: (Article 109 de la Llei General de la Seguretat Social). La base de cotització per totes les contingències i situacions emparades per l'acció protectora del Règim General, incloses les d'accident de treball i malaltia professional, estarà constituïda per la **remuneració total, sigui quina sigui la seva forma o denominació**, que amb caràcter mensual tingui dret a percebre el treballador, o la que efectivament percebi de ser aquesta superior, **per raó del treball que realitzi per compte aliena**. Les percepcions de venciment superior al mensual (Pagues extraordinàries, entre altres) es prorratejaran al llarg dels 12 mesos de l'any.

Cal tenir en compte dues circumstàncies :

- L'establiment de límits mínims i màxims en les bases de cotització.
- L'exclusió total o parcial d'algunes percepcions dintre de la Base de cotització.

CONCEPTES EXCLOSOS PER DISPOSICIÓ LEGAL DE LA BASE DE COTITZACIÓ (article 109.2 LGSS). No retribueixen la realització d'un treball:

- Les cotitzacions i prestacions de la Seguretat Social: El fonament de la seva exclusió es troba en la inexistència d'una finalitat retributiva del treball. Tenen una finalitat proteccionista, de suplència de rendes deixades de percebre per la cessació total o parcial en la feina (prestacions per invalidesa permanent, jubilació i atur, per exemple).

- Les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses. Tot i que es meriten durant la vigència d'un contracte laboral que es troba suspès, no tenen d'índole salarial atès que no retribueixen una activitat laboral sinó que supleixen l'absència d'ingressos que provoca aquesta circumstàncies.
- Les assignacions destinades per les empreses a despeses d'estudis dirigits a l'actualització, capacitatí o reciclatge del personal al seu servei, quan aquestes estudis son requerits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball. En aquest cas és notòria l'absència de valor remuneratori d'aquest benefici ja que la formació reverteix exclusivament en un millor desenvolupament de la prestació dels serveis del treballador.
- Les indemnitzacions per mort i les corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments fins a la quantia màxima prevista en norma sectorial o conveni col·lectiu aplicable. Es tracta d'una indemnització.
- Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador fins al límit de la quantia establerta amb caràcter obligatori a l'Estatut dels Treballadors. Es tracta, també, d'una indemnització.
- Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per prestar serveis en un lloc diferent, quan utilitzi mitjans de transport públic, sempre que l'import d'aquestes despeses es justifiqui mitjançant factura o document equivalent. Es tracta d'un import que compensa el cost que ha de fer el treballador com a conseqüència del treball.
- Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per prestar serveis en un lloc diferent, no compresos en l'apartat anterior (desplaçament, per exemple, en vehicle particular), així com per a despeses normals de manutenció i estada generats en un municipi diferent del lloc del treball habitual del perceptor i del que constitueixi la seva residència, en la quantia i amb l'abast que preveu la normativa estatal reguladora de l'Impost sobre la Renda de la Persones Físiques (en el cas del vehicle particular és de 0'19 euros per kilòmetre). Igualment és una compensació d'un cost pel treballador que aquest ha d'acreditar.
- Les hores extraordinàries excepte la cotització per accidents de treball i malalties professionals.

L'excés sobre els límits assenyalats en els apartats esmentats , es computa en la base de cotització a la Seguretat Social .

III.- PROBLEMÀTICA DE LA RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE. ALTRES CONCEPTES EXCLOSOS PER LA PRÒPIA DEFINICIÓ DE BASE DE COTITZACIÓ:

Problemàtica de la valoració d'una retribució en espècie: Davant del silenci de la legislació laboral al respecte, la jurisprudència i la pràctica empresarial es remeten a les regles de valoració dels rendiments del treball en espècie contingudes a la Llei 35/2006, de 28 de novembre, l'Impost de la Renda de les Persones Físiques.

En aquest moment, en què s'han introduït a la Base de cotització conceptes que abans es consideraven exempts, es pot donar la paradoxa que un mateix concepte (per exemple la manutenció) es valori d'acord amb les regles de l'IRPF malgrat que una part d'aquest valor estarà exempt a efectes fiscals (perquè de moment no hi ha hagut cap canvi normatiu al respecte) però no a efectes de cotització.

Problemàtica de delimitar quan estem realment davant d'un salari en espècie: Determinar si una concreta partida és salari, en sentit estricte i en la modalitat d'espècie, no sempre és fàcil. En principi, i amb caràcter general, perquè una determinada percepció pugui qualificar-se de retribució en espècie haurà de reunir les característiques pròpies del salari legal.

Així, la causa principal que determini la retribució ha de ser la contraprestació al treball realitzat (no seria salari, per exemple, un suplert que no és sinó una compensació de les despeses avançades pel treballador).

D'altra banda, la contraprestació que rep el treballador ha de tenir un valor o traducció econòmica, o el que és el mateix, ha de ser quantificable en termes monetaris i ha de resultar un mitjà útil per satisfer les necessitats de la persona i de la seva família.

Hi ha situacions que no reuneixen aquests requisits. Per exemple, en cap cas és una retribució en espècie els diplomes concedits al treballador o els homenatges de reconeixement que li puguin ser tributatats en complir un determinat nombre d'anys d'antiguitat a l'empresa per falta de contingut econòmic.

Entrarem en l'enumeració dels casos més habituals.

IV.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: MANUTENCIÓ.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.d) de la Llei de l'IRPF.

CAS 1: ENTITAT AMB MENJADOR DE GESTIÓ PRÒPIA.

Supòsit: Partim de què el preu del producte (dinar, per exemple) li costa a l'entitat (**Inclusos els tributs que graven l'operació**): 5 euros. Imaginem que el preu de venda al públic és de 10 euros i que l'entitat ofereix un preu rebaixat a estudiants: 6 euros.

Possibilitat 1: El treballador no abona res per la manutenció (li resulta gratis ja que l'empresa assumeix íntegrament el cost): D'acord amb la nova normativa ja no està exempta cap quantitat (abans estaven exempts 9 euros) i l'empresa ha de cotitzar per l'import íntegre de cost: 5 euros.

Possibilitat 2: El treballador abona una part del cost (per exemple: 2'5 euros): La cotització que ha de realitzar l'empresa serà per la diferència entre el cost per l'empresa i el que cost abona el treballador ($5 - 2'5 = 2'5$ euros)

Possibilitat 3: Cotització per l'estudiant: No hem de cotitzar res ja que l'estudiant no és treballador de l'entitat. El fet de rebaixar el preu a persones que no són treballadors no afecta a la cotització de l'empresa sinó als seus beneficis.

CAS 2: ENTITAT AMB MENJADOR QUE HA EXTERNALITZAT LA GESTIÓ.

Mateix supòsit: Partim de què el preu que li cobra l'empresa adjudicatària a l'empresa que ha externalitzat la gestió és de (**Inclusos els tributs que graven l'operació**): 5 euros. Imaginem que el preu de venda al públic és de 10 euros i que l'entitat ofereix un preu rebaixat a estudiants: 6 euros.

Possibilitat 1: El treballador no abona res per la manutenció (li resulta gratis ja que l'empresa on presta serveis assumeix íntegrament el cost i li abona directament a l'empresa gestora): D'acord amb la nova normativa ja no està exempta cap quantitat (abans eren 9 euros) i l'empresa ha de cotitzar per l'import íntegre de cost: 5 euros.

Possibilitat 2: El treballador abona una part del cost (per exemple: 2'5 euros) i la seva empresa abona la diferència a l'entitat que gestiona el menjador: La cotització que ha de realitzar l'empresa on presta serveis serà la diferència entre el cost per l'empresa i el que cost abona el treballador ($5 - 2'5 = 2'5$ euros)

Possibilitat 3.- - El treballador no abona res (o abona una part) ja que el contracte d'externalització imposa que els treballadors dinen gratis o a preu rebaixat.

En aquest cas, la TGSS considera que, donades les dificultats per determinar el preu cost i el fet que el treballador obté un benefici, s'ha d'aplicar la regla de preu de mercat a l'hora de valorar la manutenció i l'empresa ha de cotitzar o pel preu de mercat (si el treballador no abona res) o per la diferència entre el preu mercat i el que ha abonat el treballador. El preu de mercat és el valor del dinar pel públic.

CAS 3: ENTITAT QUE LLIURA TIQUETS RESTAURANTS AL SEU PERSONAL PER TAL QUÈ PUGUIN DINAR ALLÀ ON VULGUIN ELS DIES DE TREBALL.

Possibilitat 1.- Els tiquets són gratis pel treballador (no ha d'abonar res): La cotització mensual és per l'import del cost dels tiquets utilitzats aquell mes.

S'ha de tenir en compte que a l'hora del càlcul de la cotització mensual haureu de computar en aquell mes un número de tiquets per un màxim del número de dies en que ha prestat servei el treballadors. D'altra forma es desvirtuaria el concepte de manutenció.

Exemple: L'empresa lliura 200 tiquets a 1 de gener al treballador. A l'hora de fer la cotització, cada més computarà tants tiquets com dies de treball efectiu. No pot imputar els 200 tiquets al mes de gener. *(Hem de recordar que l'article 45 de la Llei IRPF exigeix que si per a la prestació del servei es lliuren a l'empleat o treballador tiquets menjador o documents similars, targetes o qualsevol altre mitjà electrònic de pagament s'ha d'observar el següent: 1. Han d'estar numerats, expeditos de forma nominativa i ha de figurar l'empresa emissora i, si es lliuren en suport paper, a més, el seu import nominal; 2. Seran intransmissibles i la quantia no consumida en un dia no es pot acumular a un altre dia; 3. No es pot obtenir, ni de l'empresa ni de tercer, el reemborsament del seu import; 4. Només es poden utilitzar en establiments d'hostaleria; 5. L'empresa que els lliuri ha de portar i conservar relació dels lliurats a cadascun dels seus empleats o treballadors, amb expressió de: en cas de tiquet menjador o documents similars, número de document, dia de lliurament i import nominal; En el cas de targetes o qualsevol altre mitjà electrònic de pagament, número de document i quantia lliurada cadascun dels dies amb indicació d'aquests últims.)*

Possibilitat 2.- Com a contraprestació al tiquet, el treballador abona una part d'aquest. Exemple: el treballador abona 3 euros al rebre un tiquet de 9 euros. La cotització s'haurà de fer (amb els mateixos criteris que a l'apartat anterior) per la diferència entre l'import del tiquet i el que abona efectivament el treballador ($9 - 3 = 6$ euros al nostre exemple).

CAS 4: ENTITAT QUE LLIURA TARGETES PER COMPRAR PRODUCTES DE MENJAR O BEURE GRATIS O A PREU REDUÏT. EL TREBALLADOR RECARREGA LA TARJA QUAN VOL.

Possibilitat 1.- L'empresa assigna, de forma gratuïta pel treballador, un saldo diari, setmanal, mensual o anual. El treballador no ha d'abonar res: La cotització mensual és

per l'import del cost dels productes utilitzats aquell mes fent ús de la tarja. Igual recomanació que en el cas dels tiquets menjador.

Possibilitat 2.- L'empresa assigna, igualment, un saldo diari, setmanal, mensual o anual però el treballador ha d'abonar una part. Al igual que en el tiquet menjador i amb les mateixes recomanacions, la cotització s'haurà de fer per la diferència entre el valor dels productes i el que abona efectivament el treballador.

Possibilitat 3.- L'empresa lliura una targeta sense saldo i el treballador l'omple amb els seus diners. Si els productes estan a preu de cost no hem de cotitzar res ja que el treballador ha abonat la totalitat del cost del producte.

Possibilitat 4.- L'empresa lliura una targeta sense saldo i el treballador l'omple amb els seus diners però els productes estan rebaixats per sota del preu de cost. La cotització serà per la diferència entre el preu de cost i el preu abonat pel treballadors en els productes consumits aquell mes. Exemple: Al treballador el dinar li costa 4 euros i a l'empresa 6. Cada vegada que el treballador dini es genera un pagament en espècie de 2 euros.

CAS 5.- ESPECIALITAT DE LES ESCOLES QUE OFEREIXEN DINAR GRATUÏT O A PREU REDUÏT ALS SEUS TREBALLADORS I/O UN DESCOMPTE EN EL PREU DEL DINAR ALS PROFESSORS

La TGSS considera que en aquest cas el dinar forma part de l'activitat habitual de l'escola i s'aplica la regla de l'article 43.1.1º f) valorant-se el salari en espècie d'acord amb el preu de mercat.

Aquest criteri l'apliquen sempre en el cas dels fills.

No obstant, en el cas dels professors resulta defensable (i l'han acceptat en algun cas) que s'ha d'aplicar el criteri del preu de cost.

V.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: VEHICLES.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.b) de la Llei de l'IRPF.

Tenim diferents possibilitats a l'hora de determinar el valor de la retribució en espècie quan aquesta és un vehicle.

Possibilitat 1: L'empresa compra el vehicle i li lliura al treballador. S'ha de cotitzar pel valor del cost d'adquisició per al pagador, inclosos els tributs que graven l'operació.

Possibilitat 2: L'empresa li cedeix l'ús del vehicle per fins particulars al treballador. Els criteris de valoració dependran de si el vehicle és propietat o no de l'empresa:

Opció 2.1: El vehicle és propietat de l'empresa: es valorarà l'ús particular pel treballador a raó del 20 % anual del cost d'adquisició del vehicle. Exemple: Cost d'adquisició 12.000 euros. La Imputació mensual serà $(1.200 \times 20\%) / 12 = 200$ euros.

Opció 2.2: En cas que el vehicle no sigui propietat del pagador, aquest percentatge s'ha d'aplicar sobre el valor de mercat que correspondria al vehicle si fos nou. Si el cotxe de l'exemple anterior val ara (nou) 11.000 euros al 2014 la imputació mensual serà 183,3 euros aplicant el mateix criteri.

Possibilitat 3: L'empresa, primer, li cedeix l'ús i després li lliura al treballador: la valoració es realitzarà sobre el valor que resti per amortitzar a raó d'aplicar un 20% anual. (El cotxe de 12.000 euros s'utilitza 3 anys en cessió d'us. El valor d'amortització serà: $12.000 - ((3 \times 20\%) \times 12.000) = (12.000 - 7.200) = 4.800$ euros.

VI.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: PLUS DE TRANSPORT.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.d) de la Llei de l'IRPF.

Els desplaçaments que realitza el treballador per anar del seu domicili al treball o viceversa, estaven exempts si no sobrepassaven el 20% de l'IPREM. A partir del 22 de desembre cotitzen en la seva totalitat amb independència de si es tracta d'una millora convencional o contractual. No cal exemples ja que cotitza tot.

VII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: PRIMES D'ASSEGURANCES.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.d) de la Llei de l'IRPF.

Amb la nova regulació, es considera retribució en espècie totes les primes o contractes d'assegurances realitzades per l'empresa que comportin prestacions pel treballador o els seus familiars. Abans del 22 de desembre estaven exemptes:

- Les primes dels contractes d'assegurança d'accident de treball,
- Les primes dels contractes d'assegurança de responsabilitat civil del treballador, i
- Les primes de contracte d'assegurança de malaltia comú del treballador o cònjuge o descendents (fins a 500 euros anuals per persona inclosa).

Ara s'ha de cotitzar íntegrament en **TOTS** els casos (inclou, a més dels que deixen d'estar exemptes, a títol d'exemple: defensa jurídica, robatori, accident comú, assegurances que garanteixin prestacions en cas de mort...TOT.)

La valoració es realitza pel cost que comportin per l'empresa (inclosos els tributs que graven l'operació)

Exemple: Treballador amb dona i 2 fills. L'empresa havia subscrit, com a prenedor, una assegurança mèdica per a ell i la seva família. L'import de la prima que abona l'empresa és de 2.000 euros anuals (entrava dintre del límit de 500 euros anuals per a cada beneficiari). Abans estava exempta. Ara s'ha de cotitzar pels 2.000 euros anuals que son 166,67 euros/mes.

VIII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: LA PRESTACIÓ DEL SERVEI D'EDUCACIÓ PREESCOLAR INFANTIL, PRIMÀRIA, SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA, BATXILLERAT I FP PER CENTRES EDUCATIUS AUTORITZATS ALS FILLS DELS TREBALLADORS AMB CARÀCTER GRATUÏT O PREU INFERIOR AL MERCAT.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.f) de la Llei de l'IRPF. Amb anterioritat al 22 de desembre estava exempta aquesta assignació assistencial sense cap límit. A partir d'aquesta data s'ha de cotitzar pel cost que comporti per l'empresa (inclosos els tributs que graven l'operació).

En el cas dels estudis reglats s'ha de tenir en compte que l'escolarització obligatòria és gratuïta en els centres públics i concertats. Les etapes no obligatòries (batxillerat) o, si l'ensenyament s'impartia en un centre privat, poden comportar un cost important.

En el cas especial de les escoles que imparteixen aquests ensenyaments i que per conveni col·lectiu estan obligades a proporcionar la gratuïtat de l'ensenyament als fills dels seus treballadors s'ha d'indicar que **no es pot aplicar el criteri de cost** ja que les regles tributaries indiquen (article 43.1.1r.f) de la Llei de l'IRPF) que si l'empresa que satisfà el rendiment en espècie té com a activitat habitual la realització de les activitats que donen lloc al mateix, el criteri ha de ser el de **preu d'oferta al públic**.

IX.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: UTILITZACIÓ DE BÉNS DESTINATS A SERVEIS SOCIALS I CULTURALS: LLAR D'INFANTS; BIBLIOTECA; INSTAL·LACIONS ESPORTIVES; LOCALS SOCIALS D'OCI.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1 de la Llei de l'IRPF.

Abans del 22 de desembre estaven exclosos donat el caràcter d'afavoriment del benestar general dels treballadors. Ara, s'han de cotitzar d'acord **amb el valor normal del mercat** al no estar incloses dintre del criteri del cost de l'article 43.1.1.d) de la Llei IRPF.

Exemple: Tiquet guarderia o ajuda guarderia per valor de 600 euros. Haurà de cotitzar a raó de 50 euros/mes.

X.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: DESPESES PER ESTUDIS I ASSIMILATS.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.d) de la Llei de l'IRPF.

S'inclouen dins del concepte de retribucions en espècie, a efectes de cotització a la Seguretat Social i, per tant, computen en les quanties abonades (PREU DE COST pel pagador d'acord amb l'article 43.1.1.d) Llei IRPF) els imports abonats per l'empresa en concepte de:

- a) Cursos o estudis del treballador que no siguin necessaris o no vinguin dirigits a l'actualització, capacitació o reciclatge del personal o es tracti de cursos o estudis que no siguin necessaris pel desenvolupament de les activitats contractades o les característiques dels llocs de treball.
- b) Costos d'estudi particular del treballador i persones vinculades per parentescos fins el 4º grau de consanguinitat o afinitat.

La casuística del curs o dels estudis pot ser diversa però la idea és clara: cotització pel cost íntegre (inclosos els tributs), el que fa innecessari els exemples concrets.

XI.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: ROBA DE TREBALL.

Exemple: El conveni col·lectiu obliga a facilitar l'equip de treball necessari i també els uniformes, sabates i complements habituals. No s'ha de cotitzar ja que no es tracta d'una retribució pel treball que es realitza sinó que es vol donar compliment a una idea bàsica conforme a què el treballador no ha de suportar cap carrega econòmica pel desenvolupament de la seva activitat laboral.

XII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: DESCOMPTES ALS EMPLEATS O ALS SEUS FAMILIARS EN LES COMPRES QUE REALITZIN EN ELS CENTRE.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.d) de la Llei de l'IRPF.

Cotitzen per la diferència entre el preu abonat i el cost per l'empresa.

XIII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: PRÉSTECOS.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.c) de la Llei de l'IRPF.

En els préstecs amb tipus d'interès inferiors al legal dels diners, la cotització vindrà per la diferència entre l'interès pagat i l'interès legal del diner vigent en el període. De cara al 2014 l'interès legal del diner és del 4%.

Exemple 1: Préstecs de 3.000 euros al 4% durant el 2014: No s'ha de cotitzar res ja que el treballador no ha tingut cap increment patrimonial.

Exemple 2: Préstecs de 3.000 euros al 3% durant el 2014: Cotitza la diferència entre el 4% i el 3% de 3.000 euros (1%). Hauria de cotitzar per 30 euros.

Exemple 3: El treballador demana una bestreta de 3.000 euros a retornar en 6 mesos: La bestreta NO és un préstec. El treballador no té increment patrimonial ja que son els seus diners. No s'ha de cotitzar.

XIV.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: PLA DE PENSIONS.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.e) de la Llei de l'IRPF.

Cotitzen pel seu import íntegre totes les contribucions satisfetes pels promotors de plans de pensions i les contribucions satisfetes per les empreses promotores de fons de pensions d'ocupació, així com les quantitats satisfetes per empresaris per fer front als compromisos per pensions en els termes previstos per la disposició addicional primera del text refós de la Llei de Regulació dels Plans i Fons de pensions, i la seva normativa de desenvolupament.

Igualment cotitzen pel seu import , les quantitats satisfeta per empresaris a les assegurances de dependència .

No obstant el que preveuen els paràgrafs anteriors, quan el rendiment de treball en espècie sigui satisfet per empreses que tinguin com a activitat habitual la realització de les activitats que donen lloc a aquest, la valoració no pot ser inferior al preu ofert al públic del bé , dret o servei de què es tracti. *(Es considera preu ofert al públic el que preveu l'article 13 de la Llei 16/1984, de 19 de juliol, General per a la Defensa dels Consumidors i Usuaris, deduint els descomptes ordinaris o comuns. Es consideren ordinaris o comuns els descomptes que siguin oferts a altres col·lectius de similars característiques als treballadors de l'empresa, així com els descomptes promocionals que tinguin caràcter general i estiguin en vigor en el moment de satisfer la retribució en espècie o que, en altre cas, no excedeixin del 15 per cent ni de 1.000 euros anuals.)*

XV.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: INDEMNITZACIÓ PER DEFUNCIÓ (REGULADA A UN CONVENI).

Al tractar-se d'una indemnització no s'ha de cotitzar fins al límit regulat al conveni.

XVI.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: ÚS D'HABITATGE.

La regla de valoració la trobem a l'article 43.1.1r.a) quan és propietat del pagador i 43.1.1r.d) quan no és propietat del pagador de la Llei de l'IRPF.

Malgrat la poca aplicabilitat al sector recordem que no han variat els criteris. Si l'habitatge és propietat del pagador hi ha dos possibilitats:

- Que s'hagi fet una revisió cadastral anterior al 31.12.1993 i la cotització és pel 10% del valor cadastral. Si la revisió és posterior al 1.1.1994 la cotització serà del 5% del valor cadastral.
- Que no existeixi una valoració cadastral i la cotització serà del 5% sobre el 50% del Impost de Patrimoni sense que pugui excedir del 10% de la resta de conceptes retributius.

Si l'habitatge no és propietat del pagador la cotització serà pel valor del cost del pagador (inclosos els tributs) sense que pugui excedir del 10% de la resta de conceptes retributius.

XVII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: DONACIONS PROMOCIONALS.

Abans del 22 de desembre 2013, el lliurament de productes en espècie (o diners) realitzats per l'empresa amb voluntat de promoció o buscant que un tercer realitzi un contracte amb elles estaven exemptes si l'import no superava 2 vegades el valor de l'IPREM mensual vigent. A partir del 22 de desembre s'ha de cotitzar per l'import íntegre del producte.

XVIII.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: CISTELLES I ALTRES REGALS DE NADAL, REIS O FESTES LOCALS.

Malgrat que és un tema controvertit considerem que l'empresari que les lliura anualment no té cap voluntat de retribuir el treball dels seus empleats, sinó que vol commemorar unes dates. Aquests beneficis, constituïts per productes en espècie, no s'integren en el concepte de recíproca interdependència de les obligacions de cadascuna de les parts que caracteritza el contracte de treball, de manera que no han de ser considerats com a salari. La millor prova d'aquesta tesi és que no s'abona la part proporcional d'aquest tipus d'obsequis als treballadors que cessen abans del Nadal.

De la mateixa manera, tampoc forma part del salari l'eventual lliurament de béns en espècie (o el seu substitutiu pecuniari) en ocasió de la festa de festes locals.

Exemple: Regal d'una borsa amb torrons per Nadal. No és pagament en espècie.

XIX.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: DESGAST D'ÚTILS O EINES DE TREBALL DEL TREBALLADOR.

Són quantitats que s'abonen en concepte d'indemnització per desgast d'útils o eines i adquisició de peces de treball, quan aquestes despeses son efectivament realitzats pel treballador i siguin els normals d'aquests estris o peces en els termes que reglamentàriament s' estableixi: Des de 15.07.2012, no s'exclouen de cotització aquestes quantitats. Cotitzen íntegrament.

Tampoc els imports per "*Menyscapte de moneda*" (complement que s'assigna a les persones que ocupen el lloc de caixers de les entitats com a compensació amb el fet que han de cobrir els possibles saldos negatius en els arqueigs) estan exempts des d'aquesta darrera data. Cotitzen íntegrament.

XX.- PROBLEMÀTICA CONCRETA: LA RETRIBUCIÓ FLEXIBLE.

La retribució flexible **NO està afectada per la nova regulació de la cotització.**

Recordem que la retribució flexible és una redistribució voluntària del salari total que percep el treballador de manera que una part de la seva retribució es percep en productes o serveis per aprofitar tant els millors preus que es pot aconseguir en una compra a escala (no ofereix el mateix preu una asseguradora mèdica per 3000 clients que per 1) i les exempcions fiscals d'alguns d'aquests productes donant com a resultat una disminució del seu IRPF i amb això un augment del seu líquid total .

Malgrat que quan va començar-se a implantar aquest sistema retributiu algú va considerar que determinats conceptes (tiquet menjador, guarderia...) podien rebre el tractament de conceptes exclosos de la base de cotització, ràpidament la TGSS (Consulta de la TGSS 8/2010) va dictaminar que no era així ja que, d'acord a l'article 23 del Reglament General de Cotització perquè un concepte quedi exclòs de cotització a la Seguretat Social ha de tenir un caràcter indemnitzatori per fer front a despeses del treballador o bé tractar-se de productes o serveis que **voluntàriament concedeixen les empreses al seu càrrec**, sense que aquest sigui el cas de les retribucions flexibles en què, el que es fa realment, és substituir una retribució dinerària **que les empreses estan obligades a abonar** per productes. Per la TGSS els imports de la part en espècie de la retribució fixada al pla ni són indemnitzacions, ni estan a càrrec de les empreses, ni s'abonen voluntàriament per aquestes, sinó que són remuneracions degudes al treballador en raó del treball realitzat, de manera que, malgrat la seva denominació, han perdut la seva naturalesa de conceptes exclosos i en conseqüència han de formar part de la base de cotització a la Seguretat Social, sense que sigui procedent la seva reducció.

Aquest criteri és el que comportava que les empreses cotitzessin per la totalitat dels productes inclosos a la cistella del pla de flexibilitat salarial. I, per tant, per ells tot continua igual sense que estiguin afectats per aquesta nova regulació de les cotitzacions.