

ISABEL OTXOA CRESPO

MIKEL DE LA FUENTE

*Profesores Asociados de la E.U. de Relaciones Laborales.
Universidad del País Vasco*

Extracto:

EL presente comentario realiza un estudio sobre la reforma llevada a cabo por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre, en el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, en materia de conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización, abordando la incidencia del ordenamiento tributario y teniendo en cuenta los criterios administrativos y jurisprudenciales de aplicación en esta materia.

Sumario:

- I. Introducción.

- II. Conceptos excluidos de la base de cotización.
 - 1. Las dietas.
 - 2. Gastos de locomoción.
 - 3. Pluses de transporte urbano y distancia.
 - 4. Indemnizaciones por fallecimiento, y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.
 - 5. Quebranto de moneda y desgaste de herramienta.
 - 6. Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
 - 7. Las percepciones por matrimonio.
 - 8. Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.
 - 9. Las asignaciones asistenciales.
 - 10. Las horas extraordinarias.

- III. Inclusiones en la base de cotización.

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 2.º del Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre, reforma, entre otros, el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RCLSS), aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

La norma viene a cumplir lo previsto en el artículo 82 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sobre Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que, al modificar el artículo 109.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), sobre los conceptos excluidos de la base de cotización, previó su desarrollo reglamentario.

Sin embargo, la reforma no ha afectado sólo a las disposiciones del artículo 109.2, sobre exclusiones de la base de cotización. También entra en la definición de los contenidos que se corresponden con el artículo 109.1 de la LGSS: conceptos incluidos en la base.

El objeto de este trabajo es comentar el actual artículo 23, fijando la atención en los aspectos novedosos respecto al tratamiento que el Derecho Laboral y de la Seguridad Social ha dado hasta la fecha a algunos conceptos a efectos de cotización y el nuevo carácter que se les da. Habida cuenta que el artículo 23 reformado realiza importantes remisiones a las normas tributarias, también se tendrán en cuenta los criterios administrativos y jurisprudenciales que se han seguido para la aplicación de esta área del ordenamiento jurídico.

II. CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

En la nueva regulación la inclusión en la base de cotización se va a dar por dos vías: conceptos expresamente incluidos por su naturaleza y otros que, en principio no teniendo naturaleza salarial, a partir de ciertos límites cuantitativos reciben el mismo tratamiento. Para la definición de conceptos y el establecimiento de límites cuantitativos el artículo 23 realiza continuas remisiones a la Ley y el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF y RIRPF, respectivamente).

El artículo 23.1, en su versión primera y también en la actual, define como conceptos incluidos todas las retribuciones que se consideran salario según el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (ET). La reforma añade a lo anterior las percepciones económicas que resulten de lo dispuesto en el número 2 del artículo 23 que, como se verá, se refiere a percepciones económicas entre las cuales hay algunas cuyo carácter es extrasalarial.

Partiendo de que forma parte de la base de cotización la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, a efectos de claridad expositiva comenzaremos tratando las exclusiones de la base.

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

1. Las dietas.

A efectos de su exclusión en la base de cotización a la Seguridad Social, tendrán la consideración de dietas y asignaciones para gastos de viaje los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengados por desplazamiento del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en municipio distinto. El apartado 4 del artículo 4 del RIRPF extiende la exención a las dietas abonadas a los trabajadores contratados para prestar servicios en centros de trabajo móviles, siempre que la prestación de servicios se realice en municipio distinto del que constituya la residencia habitual del trabajador.

Las dietas y asignaciones para gastos de viaje no se computarán en la base de cotización cuando las mismas se hallen exceptuadas de gravamen conforme a los apartados tres y cuatro del artículo 4 del RIRPF. El exceso sobre los límites señalados en el reglamento se computará en la base de cotización (1).

(1) El artículo 109.2 a) señala entre los conceptos excluidos de la base: «Las dietas y asignaciones para gastos de viaje (...) cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto (...) con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.». El último párrafo del apartado dice: «En el desarrollo reglamentario de los apartados a), c), d) y f) anteriores se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario».

Según el artículo 4.3 1) del RIRPF esto significa que en los casos de desplazamiento y permanencia por un período continuado superior a 183 días a un municipio distinto del lugar del trabajo habitual, no se considerarán excluidas de la base de cotización las dietas correspondientes a gastos de manutención y estancia. Según la interpretación que de la norma hace la Dirección General de Tributos (DGT 21-4-1994 y 23-6-1995) en caso de exceder el límite temporal de los 183 días, la totalidad de las dietas percibidas pasarían a integrar la base de cotización. La Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central, de 23 de febrero de 1994 (JT 334), mantiene la misma posición: el exceso del plazo excluyente convierte en retribución del trabajo las dietas percibidas desde el momento inicial (2).

La nueva regulación plantea dos cuestiones desde el prisma del Derecho Laboral: la discordancia entre el tratamiento fiscal y laboral del desplazamiento fuera del domicilio habitual por períodos superiores a los 183 días y su radical novedad en relación con la anterior consideración de la dieta como concepto excluido de la base de cotización.

El ET al regular la potestad empresarial en cuanto a movilidad geográfica distingue traslado y desplazamiento temporal que exija cambio de residencia. Este último puede durar hasta doce meses en un período de tres años y si se sobrepasara ya no sería desplazamiento temporal sino traslado (art. 40.4 ET). El desplazamiento genera derecho a percibir gastos de viaje y dietas, que no son salario según el artículo 26.2 del ET.

El tratamiento fiscal de las estancias superiores a 183 días en municipio distinto al del domicilio habitual, equipara estancia y destino laboral. Según el artículo 4.3 del RIRPF las vacaciones, los descansos y las incapacidades temporales con ocasión de las cuales el trabajador regresa a su domicilio no interrumpen el cómputo de los 183 días.

Según la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central, de 23 de febrero de 1994, el motivo del límite temporal del artículo 4.3.1) del RIRPF es la armonía de la disposición con el concepto de residencia del artículo 12 de la LIRPF, según la cual el legislador tributario entiende que la estancia superior al plazo establecido no es temporal. Los criterios laboral y fiscal sobre estancia temporal no concuerdan: el primero exige el doble de tiempo que el segundo para entender que un cambio de lugar de residencia por motivos laborales debe tratarse como definitivo.

El artículo 23 A) del RCLSS, al no atenerse al concepto de desplazamiento temporal propio del ET, está modificando sustancialmente el tratamiento jurídico, a efectos de Seguridad Social, de la prestación «dietas» que la empresa debe abonar al trabajador cuando le desplaza. A nuestro entender, se ha producido un desarrollo reglamentario que excede la habilitación legal contenida en el

(2) Sin embargo, no juega el límite temporal de los 183 días en los desplazamientos a municipio distinto del lugar habitual sin pernoctación (DGT 21-4-1993). El plazo de los 183 días se realiza de fecha a fecha, por lo que para su cómputo es irrelevante que el desplazamiento tenga lugar durante dos ejercicios distintos (DGT 10-3-1994).

artículo 109 de la LGSS (3). La Ley 13/1996, en su artículo 82, modificaba el 109 de la LGSS, y en su Exposición de Motivos justificaba el cambio para superar deficiencias de índole técnico-jurídica surgidas en la interpretación de la norma. Se entiende pues que la reforma pretendía aclarar y definir términos oscuros, y al mismo tiempo evitar la defraudación. Esto último se conseguirá con la aplicación de las normas tributarias en materia de dietas, que limitan la cuantía de las asignaciones para gastos de viaje a las cantidades que prudencialmente se valoran como necesarias para cubrir los gastos motivados por el desplazamiento temporal. La regulación que comentamos no es simplemente aplicativa o interpretativa sino transformadora.

En el supuesto de dietas correspondientes a estancias que se previeron menores de 183 días, cuando por superarse este término pase toda la cantidad a tener naturaleza de ingreso a incluir en la base de cotización, según la disposición adicional primera de la Orden de Cotización de 27 de enero de 1997, deberá realizarse liquidación complementaria de cuotas por las diferencias relativas a los meses del año ya transcurridos. Siguiendo lo dispuesto para todas las liquidaciones complementarias en las que no se dispone otra cosa, el plazo para el ingreso de las cuotas finalizará el último día del mes siguiente al mes en que por exceso del término de 183 días las dietas pasan a ser concepto incluido en la base de cotización.

En las dietas, la consideración de gastos normales viene delimitada por unas cuantías, establecidas por la Orden de 28 de abril de 1993:

- Sin justificación de gastos, 13.000 pesetas, día en territorio español y 22.600 pesetas, día en territorio extranjero. Si no se pernocta, 3.600 pesetas diarias en España y 7.700 en el extranjero.
- Con justificación del gasto en establecimientos de hostelería: 36.900 pesetas al día en territorio español y 61.000 pesetas diarias en el extranjero.

El apartado 5 del artículo 4 del RIRPF declara dieta exceptuada de gravamen, y por tanto retribución exenta, el exceso que reciban los empleados de empresas con destino en el extranjero sobre las retribuciones totales que obtendrían por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extraordinarias o cualquier otro concepto, de estar su destino en España (4). Esta exención es una novedad por la que posibles incentivos retributivos por prestación de servicios en el extranjero se «desalarizan» a efectos de Seguridad Social. A nuestro entender también en este supuesto se ha producido un desarrollo reglamentario que excede la habilitación legal contenida en el artículo 109 de la LGSS.

(3) El artículo 109.2 a) señala entre los conceptos excluidos de la base: «Las dietas y asignaciones para gastos de viaje (...) cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto (...) con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.». El último párrafo del apartado dice: «En el desarrollo reglamentario de los apartados a), c), d) y f) anteriores se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario».

(4) La DGT, 28 de julio de 1993, declara exentas del impuesto las retribuciones totales sin distinción de modalidad, que perciban los trabajadores destinados en el extranjero en lo que superen las retribuciones que obtendrían en España por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extras...

2. Gastos de locomoción.

A los mismos efectos de su exclusión en la base de cotización a la Seguridad Social, se consideran gastos de locomoción los gastos normales del trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo para realizarlo en otro distinto del mismo o diferente municipio. Como se ve, la disposición reserva la denominación «gasto de locomoción» a las cantidades que se abonan en razón de cambios de centro de trabajo, cuestión a tener en cuenta, ya que los convenios colectivos suelen fijar bajo el término plus de locomoción cantidades que compensan el desplazamiento desde el domicilio al centro habitual de trabajo.

Los gastos de locomoción, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, estarán excluidos de la base de cotización en los supuestos y con el alcance establecidos en los apartados dos, cuatro y seis del artículo 4 del RIRPF. El exceso sobre los importes en él fijados se incluirá en la base de cotización:

- a) Si la empresa satisface específicamente el gasto realizado:
1. Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
 2. En otro caso, la cuantía del gasto cuando el trabajador justifique la realidad del desplazamiento. En caso de imposibilidad de justificación de la cuantía del gasto, se excluirá la cantidad que resulte de computar 24 pesetas por kilómetro recorrido.
- b) Si la empresa resarce al trabajador o empleado mediante retribución global específica, siempre que se justifique la realidad de los desplazamientos y que la cuantía de la retribución coincida anualmente, de modo aproximado, con el total de los gastos de desplazamiento. Cuando no se justifique el importe del gasto, actuará como límite la cuantía de 24 pesetas por kilómetro (5).

3. Pluses de transporte urbano y distancia.

A efectos de su exclusión en la base de cotización, se reputarán pluses de transporte urbano y de distancia o equivalentes las cantidades que deban abonarse o resarcirse al trabajador o asimilado por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

(5) La DGT, 8 de julio de 1996 y 19 de febrero de 1996, ha declarado aplicable esta norma al complemento de «dispersión geográfica» abonado a los médicos que cubren el servicio de urgencia de varios pueblos.

Caracteriza a ambos pluses el ser cantidades que se pagan por la realización del trayecto habitual al centro de trabajo.

En todo caso, estos pluses no necesitarán justificación y estarán excluidos de la base de cotización siempre que su cuantía no exceda en su conjunto del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente para mayores de 18 años sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias (en 1998, 13.608 ptas.), computándose, en otro caso, en dicha base el exceso resultante.

Los pluses citados son cantidades que no necesariamente se pagan como compensación de gastos efectivamente realizados. En el caso del denominado plus de transporte urbano, éste se podrá abonar sin incluirlo en la base de cotización independientemente de la realidad del gasto en transporte. En el supuesto del plus de distancia, se trata de una indemnización por el recorrido realizado desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo, sin que sea precisa la existencia de una distancia determinada ni que ambos lugares se encuentren en municipio distinto. Entendemos que la no exigencia de prueba del desplazamiento o del gasto no significa que el carácter de la retribución esté exenta de posible examen sobre la existencia de abuso de derecho. Existiría cuando el abono de un plus de transporte o distancia no tuviera la mínima base fáctica, suponiendo por tanto una mera retribución salarial.

Se ha planteado el tratamiento de diversas prestaciones para desplazamientos por motivos laborales: el servicio gratuito de transporte; la entrega de una cantidad fija por kilómetro; y el abono de servicios de taxi, pague la empresa directamente al taxista o reembolse al trabajador la factura pagada por éste (6). En todos los casos, la inclusión en la base de cotización de Seguridad Social dependerá de si el valor del servicio excede o no la cuantía máxima exenta.

El tratamiento fiscal de los pluses que comentamos es distinto, el plus de transporte urbano y el de distancia no están exentos a efectos de Renta (7). Sólo lo están las compensaciones de gastos de desplazamiento realizados por salida del centro de trabajo habitual a otro distinto y las correspondientes a trabajadores con centros móviles cuando traspasan el límite del municipio donde residen.

(6) A efectos tributarios la DGT, 5 de noviembre de 1993, declaró sujetos al impuesto los servicios de transporte gratuito proporcionados por la empresa, siempre que el medio de transporte no sea de línea sino «a domicilio» y no exceda las nueve plazas. También los servicios de taxi, ya los pague directamente la empresa o los reembolse al trabajador contra factura.

(7) La DGT, 11 de enero de 1996, declara sujeto al impuesto el plus extrasalarial que abonan las empresas de construcción de Huelva en compensación por el traslado al lugar de trabajo. Asimismo, la DGT, 7 de mayo de 1996, declaró sujeta la cantidad fija mensual denominada «plan de transporte» que recibían los trabajadores como compensación por los mayores desplazamientos causados por cambio definitivo del domicilio de la empresa a otro municipio.

4. Indemnizaciones por fallecimiento, y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.

El encuadre de la indemnización por fallecimiento en este apartado ha suscitado la cuestión de si se refiere al fallecimiento del trabajador o al del empresario. Por Resolución de la Dirección de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, de 8 de mayo de 1996, se declara que la indemnización es la prevista en el artículo 49.7 del ET, es decir, la extinción que es consecuencia de la muerte del titular de la empresa.

La única novedad que introduce este apartado es la inclusión de las indemnizaciones por cese entre los conceptos no computables. El añadido no viene a rectificar ni resolver ningún problema que estuviera planteado en materia de cotización. Aunque ni el artículo 109 b) de la LGSS ni el artículo 23 del RCLSS la incluían expresamente, se venía equiparando al resto de las indemnizaciones. Así, se planteó si debían incluirse en la base de cotización las indemnizaciones abonadas al finalizar los contratos temporales y, a consulta de la Inspección de Trabajo, por Circular de la Tesorería de 7 de noviembre de 1995 se sentó un criterio negativo, en función del objeto del abono: resarcir al trabajador por su cese forzoso en la empresa (8).

Más discutible es la naturaleza de las indemnizaciones a tanto alzado que se acuerdan en convenio colectivo como estímulo a la jubilación anticipada voluntaria. Consideradas como rentas fiscalmente [art. 9 d) LIRPF], entendemos que quedan exentas a efectos de Seguridad Social, porque la norma habla de indemnizaciones por cese sin distinguir si éste tiene carácter forzoso o voluntario, ni si el origen del beneficio es legal, un convenio colectivo o el contrato individual de trabajo.

Deberán considerarse también excluidas las indemnizaciones abonadas en compensación a la reducción de jornada, que son una extinción parcial del contrato de trabajo (9).

Estarán sin embargo incluidas indemnizaciones que se abonan por otros conceptos, por ejemplo la abonada por falta de promoción en la empresa, que compensa la diferencia entre las retribuciones del puesto ocupado y al que podría haberse promocionado (10). En cuanto al modo de inclu-

(8) Por el contrario, la DGT, 29 de julio de 1993, declara plenamente sujeta al impuesto la indemnización de 12 días por año prevista en el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, para la extinción de los contratos de fomento de empleo, no considerándola incluida entre las exentas del artículo 9 d) de la LIRPF.

(9) De nuevo el criterio de la Administración Fiscal es discrepante. La DGT, 25 de enero de 1996, con una aplicación literal del ET, no considera exenta la indemnización por reducción definitiva de jornada derivada de la extinción de una de las funciones del contrato. El motivo, que el ET sólo obliga a pagar indemnizaciones cuando, ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador opta por rescindir el contrato.

(10) En ese sentido se pronuncia la DGT, 31 de enero de 1995, entendemos que con acierto.

sión en la base de cotización de estas cantidades a tanto alzado, deberán prorratearse de acuerdo con las reglas de la disposición adicional primera de la Orden de Cotización (11), adecuándolas al supuesto concreto.

5. Quebranto de moneda y desgaste de herramienta.

Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo estarán excluidas cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas. Parece que las dos prevenciones, que el gasto efectivamente se realice y sea el normal, no serían necesarias porque ambas aluden a la prohibición general de fraude, aplicable a éste y a cualquier otro concepto retributivo. Probablemente sirvan de pauta para la Inspección, que en un supuesto de plus de transporte o distancia se limitará a verificar que no se exceda el tope abonable exento, y en este otro supuesto entrará a investigar la realidad del gasto.

Quedarán excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente para mayores de dieciocho años, sin incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias. El exceso sobre dicho límite será objeto de inclusión en la base de cotización.

6. Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

Se consideran tales las percepciones cuya entrega por parte de las empresas no sea debida en virtud de norma, convenio colectivo o contrato de trabajo ni se hallen incluidas en el apartado 2 F) del artículo 23 del RCLSS. Si el conjunto de los productos en especie supera el 20 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual para mayores de 18 años excluidas pagas extraordinarias, cotiza a partir del exceso, aunque su entrega sea voluntaria.

7. Las percepciones por matrimonio.

Esta exclusión, que se mantiene en los mismos términos desde el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1974, no parece tener gran trascendencia por su poca vigencia práctica. En el supuesto de que un convenio colectivo conceda alguna percepción (por ejemplo una cantidad a fondo perdido, o un crédito en condiciones privilegiadas), ésta pasaría a tener un tratamiento especial en función del motivo de su abono.

(11) La disposición adicional primera de la Orden de Cotización de 27 de enero de 1997 tiene idéntico contenido que las Órdenes de años precedentes, y se refiere a las técnicas de inclusión en la base de conceptos que se abonan retroactivamente o cuyo devengo es de periodicidad superior al mes.

8. Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.

Las prestaciones de Seguridad Social y sus mejoras han estado siempre excluidas de la base de cotización. La novedad de la reforma estriba en que se da una definición concreta de mejora de la Seguridad Social: las percepciones entregadas directamente por las empresas a los trabajadores, a las que se refiere el artículo 192 de la LGSS, así como las aportaciones efectuadas por aquellas a que se refiere el artículo 193 siguiente, siempre que el beneficio para el interesado suponga un complemento de la percepción que le otorga el Sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.

El Tribunal Supremo ha establecido diversos requisitos para la conceptualización como mejoras a efectos de su exclusión de la base de cotización, que son resumidas por BENEYTO CALABUIG (12):

- En primer lugar, es necesario que se establezcan sobre una prestación del Sistema de Seguridad Social. La ayuda, por consiguiente, deberá concederse como complemento o mejora voluntaria de alguna de las prestaciones que comprende la acción protectora de la Seguridad Social.
- En segundo lugar, la ayuda deberá consistir en servicios o prestaciones no cubiertos, en todo o en parte, por dicha acción protectora.
- Finalmente, debe darse una clara adecuación de su cuantía al fin que destina el complemento de que se trate.

La disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, según la modificación operada por la disposición adicional undécima de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, elimina la discrecionalidad permitida por el artículo 193 de la LGSS en cuanto a la forma de gestión de las mejoras y prescribe la externalización gestora de las prestaciones de más envergadura económica (13). En efecto, esta disposición adicional establece que las prestaciones de jubilación, invalidez permanente (en los grados de total, absoluta y gran invalidez), viudedad y orfandad, deberán ser gestionadas necesariamente mediante un Plan de Pensiones, un contrato de seguro colectivo o ambos instrumentos.

(12) BENEYTO CALABUIG, D., «La base de cotización a la Seguridad Social: conceptos cotizables y conceptos excluidos de cotización», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros, núm. 176, 1997, pág. 109.

(13) Aspecto señalado por YANINI BAEZA, J., «La Seguridad Social complementaria. Mejoras voluntarias. Mutualidades. Contratos de Seguro», en DE LA VILLA GIL, L.E., (dir.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch 1997, pág. 748.

Han sido consideradas mejora voluntaria de las prestaciones familiares por hijo a cargo, en su modalidad contributiva, las ayudas de estudios de los hijos de los funcionarios, por Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 2 de octubre de 1996.

9. Las asignaciones asistenciales.

La reforma del artículo 109 por Ley 13/1996 excluyó por primera vez expresamente de la base de cotización las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, pero no existía ninguna definición legal sobre tal concepto. La Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto de Ordenación de Salario, en su artículo 4, último párrafo, declaraba extrasalariales una serie de percepciones (14) designadas como «de asistencia social», pero ni era una norma de Seguridad Social ni estaba vigente a partir de su derogación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

La disposición reglamentaria que estamos comentando viene a cubrir esa laguna, y contiene una lista abierta de asignaciones asistenciales. Según el mandato legal del artículo 109.2, último párrafo, de la LGSS, este apartado debería guardar la máxima homogeneidad posible con el régimen fiscal de las percepciones.

Entre otras, se consideran incluidas:

- 1.º Cantidades para gastos de estudios del trabajador. Debe tratarse de estudios de capacitación o reciclaje del personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo. Deberán estar financiados directamente por la empresa, aunque la prestación efectiva se realice por otras entidades. También quedan exentas las cantidades que se abonan para mantenimiento durante la realización de los estudios, con la misma limitación cuantitativa que las dietas.

Entendemos que en este capítulo deberán incluirse también los gastos de estudios con finalidad de promoción. Así, según criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 2 de octubre de 1996, están excluidas de la base de cotización las cantidades abonadas para formación personal y promoción profesional de los empleados públicos.

(14) La norma decía textualmente: «No formarán tampoco parte del salario los demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las empresas, así como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte; para atenciones extraordinarias personales o familiares; las referentes a economatos, comedores o instituciones de esta misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter».

- 2.º Las entregas de productos a precios rebajados, que se realicen en comedores de empresa o economatos de carácter social. Tienen la misma consideración las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor, con el límite establecido en el ordenamiento tributario (15).

No existe límite económico para la exención en el servicio de comedor de la propia empresa. Respecto a las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor, el artículo 5.tres del RIRPF establece el límite en 900 pesetas diarias. La cantidad se refiere únicamente a los días laborables y siempre que el servicio no tenga lugar durante los días en que el trabajador devengue también dietas exceptuadas de gravamen. Esta norma parece incluir entre los conceptos no cotizables -hasta el límite indicado de 900 pesetas diarias- las aportaciones de la empresa en materia de manutención (16). Tanto se aplique a entregas en especie o en metálico, aquí habría una modificación de la consideración como concepto salarial y por tanto integrador de la base de cotización que ha tenido hasta la fecha dicha percepción para el Derecho Laboral y de la Seguridad Social (17). La Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 15 de septiembre de 1997 declaraba que las cantidades abonadas en concepto de «ayuda alimentaria» debían incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social. La misma resolución dejaba abierta la posibilidad de cambiar su criterio en función del desarrollo reglamentario previsto, mediante la modificación del artículo 23. Sin embargo, se trata de un cambio en la consideración legal de conceptos retributivos, que entendemos excede la habilitación reglamentaria.

Respecto a los productos que se adquieren en los economatos de carácter social, no se establece límite en la posible rebaja en los precios. Se plantea el interrogante del alcance de la disposición, y si cualquier así denominado «vale de economato» estaría exento de cotización. La Dirección General de Tributos, en Resoluciones de 16 de diciembre de 1992 y 2 de julio de 1993, señala que los vales canjeables en establecimientos y locales comerciales de libre acceso y ajenos a la empresa, aunque estén concertados, son salario en espe-

-
- (15) El tema de la cuantía exenta de las aportaciones empresariales para servicio de comedor ha sido objeto de litigio. El artículo 5.tres del RIRPF, adicionado por Real Decreto 1100/1994, de 27 de mayo, fue declarado nulo porque limitaba a 900 pesetas diarias la cuantía exenta de la aportación empresarial en los comedores de empresa. Se declaró por Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1996 (AR 5841) que el reglamento contradecía lo dispuesto en el artículo 26, último párrafo, de la LIRPF, que no establecía ningún límite. Por Ley 13/1996, de 30 de diciembre, se daba nueva redacción a dicho artículo: quedan exentas las fórmulas directas de prestación de servicio de comedor y sí se prevé, por el contrario, fijar reglamentariamente una cantidad máxima para las fórmulas indirectas.
- (16) La DGT, 8 de marzo de 1995, niega el carácter de fórmula indirecta de prestación del servicio de comedor a la cantidad mensual que como ayuda de comida se entregaba en nómina, porque no estaba asegurado su destino final a tal objeto. Pero la misma resolución establece que de cumplirse los requisitos del artículo 5.tres. 2 del RIRPF (esto es, los mecanismos de garantía que el reglamento impone para asegurar que las cantidades se destinan a manutención), sería una retribución exenta.
- (17) Véase Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 29 de marzo de 1989, RA 154; 15 de noviembre de 1988, RA 7117; y Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1985, RA 636; 10 de noviembre de 1989, RA 7939; 20 de mayo de 1992, RA 3581. Sin embargo, la Administración Tributaria venía negando el carácter de percepción salarial a los comedores gratuitos y vales de comida: véase DGT de 17 de octubre de 1994, 11 de julio de 1994, 19 de mayo de 1994 y 29 de diciembre de 1993.

cie y no están exentos ya que los vales constituyen un medio de pago que permite obtener a precios de mercado productos de consumo habitual. Sí quedará fuera de la base de cotización la adquisición de productos rebajados en los Economatos Laborales regulados por los Reales Decretos de 26 de julio de 1978 y 4 de abril de 1979.

- 3.º Utilización de los bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal.
- 4.º Entrega gratuita o por precio inferior al normal del mercado de acciones o participaciones por parte de las empresas. La exclusión se da en los términos de la ley tributaria, a cuyo artículo 26 se remite y según el cual en ningún caso será retribución en especie la entrega a los trabajadores en activo de forma gratuita o a precio inferior al normal del mercado, de acciones o participaciones en la parte en que no exceda de 500.000 pesetas anuales o 1.000.000 de pesetas en los últimos cinco años. Las acciones pueden ser de la empresa para la que prestan servicios, o de una de las empresas del grupo (18). Para ello, la oferta se debe dirigir en igualdad de condiciones a todos los trabajadores de la empresa y los títulos deben mantenerse, al menos, durante tres años.

La anterior exclusión es una novedad que se introdujo mediante la reforma por Ley 13/1996 del artículo 26 de la LIRPF sobre retribución en especie. El artículo 109 de la LGSS ordenaba regular las asignaciones asistenciales con la máxima homogeneidad respecto al ordenamiento tributario y también en este caso el tratamiento de Seguridad Social sigue al fiscal. Resulta sin embargo arbitrario adjudicar naturaleza asistencial a tales entregas de acciones. Desde el punto de vista de la definición de salario del ET, y de la propia definición de conceptos que integran la base de cotización del artículo 109.1 (remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación) no aparece justificada la exclusión, motivada sin duda por razones de política económica y promoción de la adquisición de participaciones de la empresa por parte de los trabajadores. La Dirección General de Tributos, en Resolución 93/1994, consideraba retribución en especie los descuentos realizados a los trabajadores en la compra de acciones en la Oferta Pública y entrega de una gratis por cada cierto número de acciones adquiridas; también la Dirección General de Tributos, 11 de abril de 1996, considera salario en especie la opción de compra de acciones de la empresa.

- 5.º Entrega de los propios productos de la empresa o los descuentos o compensaciones en la compra de los mismos. Si la cuantía supera el 20 por 100 del salario mínimo excluidas las pagas extras (13.608 ptas.), el exceso cotiza.

Esta norma viene a excluir de cotización percepciones que venían recibiendo diverso tratamiento fiscal. La Dirección General de Tributos, 27 de mayo de 1992, declaraba salario en especie la enseñanza gratuita de los hijos del personal de los centros educativos. Sin embargo, la Resolución de 28 de junio de 1995 del Tribunal Económico-Administrativo

(18) El artículo 26 de la LIRPF a que aludimos ha sido reformado por el artículo 1 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. La disposición a la que sustituye, el anterior artículo 26 en su apartado c) en redacción dada por Ley 13/1996, de 30 de diciembre, declaraba exentas las mismas cuantías, pero sólo se refería a las acciones de la propia empresa o de la empresa dominante del grupo, sin alcanzar al resto.

Central (JT 1095), declara exento el suministro a precio inferior al del mercado, que reciben los trabajadores de una empresa de energía eléctrica. Las entidades bancarias que conceden préstamos a bajo interés a sus empleados realizan en nómina la correspondiente retención de IPPF correspondiente a tal beneficio, según se desprende de la Sentencia de 13 de febrero de 1995 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

A partir de la reforma, todos los beneficios indicados, que son productos propios de la empresa que se obtienen gratuitamente o a precio rebajado, deberán quedar fuera de la base de cotización a la Seguridad Social hasta el límite del doble del salario mínimo, 13.608 pesetas mensuales. La norma dispone expresamente que no puede atribuirse a este tipo de percepciones el carácter de producto en especie concedido voluntariamente por la empresa. Con ello se busca que no sea posible duplicar el límite libre de cotización. En efecto, el valor exento de los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas es también el 20 por 100 del salario mínimo, con lo que podrían intentarse acumulaciones fraudulentas de cantidades exentas a base de atribuir a una parte de los beneficios la cualidad de concesión voluntaria.

10. Las horas extraordinarias.

La reforma del artículo 23 continúa excluyendo la cotización de horas extras para las contingencias comunes. El artículo 89.3 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, reforma el sistema de cotización de las horas extraordinarias vigente desde 1981, que establecía tipos de cotización distintos según su realización se debiera a motivos de fuerza mayor, o fueran estructurales o no estructurales (19). Según la nueva disposición, desaparece la distinción de horas extras estructurales y no estructurales a efectos de cotización: las motivadas por fuerza mayor cotizan al 14 por 100 y todas las demás al tipo de las contingencias comunes.

III. INCLUSIONES EN LA BASE DE COTIZACIÓN

Tal como ya se ha indicado, la reforma del artículo 23 del RCLSS, que estamos comentando, tiene su origen en la modificación del artículo 109.2 de la LGSS (que regula los conceptos excluidos de la base de cotización), realizada por el artículo 82 de la Ley 13/1996. La reforma preveía el desarrollo reglamentario sobre este extremo: conceptos excluidos.

(19) Sobre los antecedentes de este tema, véase GARCÍA NINET, J.I., «Sobre la cotización por horas extraordinarias estructurales: ¿Eliminación del tope de realización de horas extraordinarias estructurales?» en *Tribuna Social* núm. 82, octubre 1997, pág. 9 y ss.

Posteriormente, el artículo 2.º del Real Decreto 1426/1997, no se ha limitado a regular el detalle de las exclusiones de la base, sino que ha entrado en la definición positiva de una parte de las retribuciones que integran la cotización -el salario en especie- en la que el ordenamiento laboral tenía una laguna. El mecanismo utilizado ha sido remitir para todo el tema de la calificación y valoración del salario en especie a la normativa tributaria.

El nuevo artículo 23 toma literalmente la definición de retribución en especie contenida en el primer párrafo del artículo 26 de la LIRPF: constituyen percepciones en especie la utilización, consumo y obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, aun cuando no supongan un gasto para quien los conceda. Se remite expresamente a los artículos 26 y 27 de la ley del impuesto y al artículo 5 de su reglamento, para el detalle de lo que comprende el concepto retribución en especie y las reglas para su valoración.

No hay ninguna norma laboral vigente que defina el salario en especie; el ET se limita a regular que no podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Hasta la fecha, el debate sobre si conceptos como vivienda gratuita, manutención a cargo de la empresa, uso de vehículos, formaban parte de la retribución se resolvía (en alguna ocasión contradictoriamente) por vía jurisprudencial, acudiéndose a la vía analógica ante los problemas derivados de la ausencia de normas o en su defecto pacto entre las partes sobre la valoración económica del disfrute de bienes en especie (20).

La norma que comentamos viene a cubrir esta carencia. La lista es abierta; entre otras, se considerarán retribuciones en especie las siguientes:

- a) *La utilización de vivienda* por razón de cargo o por la condición de empleado público o privado.

Si se trata de vivienda arrendada por la empresa, puesta a disposición del trabajador, es la cuantía del alquiler satisfecho.

En los demás casos, el 1'10 por 100 o el 2 por 100 del valor catastral de la vivienda (según si tal valor ha sido o no revisado a partir del 1 de enero de 1994). La retribución así determinada tendrá como límite máximo el 10 por 100 de las restantes contraprestaciones del trabajo, lo que incluirá todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial. Las cantidades que se reciben como resarcimiento de gastos realizados con ocasión de la prestación de servicios (dietas, locomoción, desgaste de herramienta, adquisición de vestuario) no deberán computarse para calcular el límite, porque no son contraprestación del trabajo.

(20) Véase OTXOA CRESPO, I. y DE LA FUENTE LAVÍN, M., «Jurisprudencia en torno al artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las líneas de su reforma por la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social» en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros, núm. 171, 1997, págs. 26 a 29.

La novedad de este apartado estriba en que se da un criterio de valoración del salario en especie a efectos de cotización, aunque ya constituía una práctica para evaluar las prestaciones en especie el aplicar la analogía con las normas tributarias.

- b) *La utilización o entrega de vehículos automóviles.* Se entiende que la utilización del vehículo se refiere a su disponibilidad para usos particulares pues de lo contrario sería un mero instrumento de trabajo.

En el supuesto de entrega, el valor será el coste de adquisición para el empleador, incluidos los tributos que graven la operación.

En el supuesto de uso, el 15 por 100 anual del coste a que se refiere el párrafo anterior si el vehículo es propiedad del empleador o, en otros casos, por el importe abonado por la empresa para su utilización.

En el supuesto frecuente de utilización combinada del vehículo para fines laborales y disfrute privado, entre otras, la Dirección General de Tributos, 8 de abril de 1996, señala que para calcular el salario en especie deberá aplicarse a la valoración total, 15 por 100 anual, el porcentaje que represente el uso para fines exclusivamente particulares.

En el supuesto de uso y posterior entrega, la valoración de esta última se efectuará de acuerdo a su valor normal en el mercado. Relacionado con lo anterior, la Dirección General de Tributos, 14 de junio de 1993, ha considerado el uso de plaza de garaje contigua al centro de trabajo por altos directivos de la empresa como salario en especie, valorable según el precio de la plaza en el mercado. Sin embargo, según Dirección General de Tributos, 8 de marzo de 1995, tiene tratamiento de prestación asistencial de ofertarse a todos los trabajadores en condiciones de igualdad.

- c) *Los préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero.* El valor será la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el período, lo cual supone aplicar un precio distinto al del mercado. Pero la Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos del Estado para 1997, fijó el interés legal del dinero en un 7'5 por 100 y durante dicho período el valor de mercado ha sido un promedio de dos puntos menor. La disposición es un reflejo de la situación del mercado del dinero en épocas anteriores y plantea el problema de su aplicación actual, porque la literal sería claramente contraria al fin de la norma. Responde a esta cuestión la Dirección General de Tributos, 9 de junio de 1994, que señala que en el supuesto de resultar el interés legal del dinero superior a su valor de mercado se aplicará este último, lo cual plantea el problema de determinar cuál es éste, teniendo en cuenta los diferentes índices de referencia. La disposición adicional sexta de la Ley de Presupuestos para 1998 fija en el 5'5 por 100 el interés legal del dinero y además autoriza al Gobierno para revisar el tipo de interés durante el ejercicio, atendiendo a la evolución de los tipos de interés de la Deuda Pública.

Según la disposición adicional vigésima primera de la LIRPF los créditos concedidos y entregados con anterioridad a 1 de enero de 1992 no tendrán el tratamiento de percepción en especie.

- d) *Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viaje de turismo y similares.* El coste para el empleador, incluidos los tributos que graven la operación. En este supuesto, se tratará de gastos no requeridos por la actividad laboral, porque si lo fueran pasarían a ser un concepto excluido de la base de cotización, con los límites que se han visto.
- e) *Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro u otro similar,* salvo las de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil. El valor es el coste para el empleador, incluidos los tributos que graven la operación.

Las primas a que se refiere este apartado deberán asegurar riesgos no cubiertos mediante prestaciones de la Seguridad Social, porque de lo contrario serían concepto no computable de los incluidos en el apartado F) a) del artículo 23, esto es, aportaciones empresariales a entidades aseguradoras para complementar las percepciones de la Seguridad Social contributiva. Es dudoso cuál sea el carácter de las primas satisfechas por la empresa a un seguro de asistencia sanitaria. El tenor literal del artículo 23 F) a) habla de primas para complementar percepciones, que si se entienden sólo como prestaciones económicas supondría la inclusión como salario en especie de las primas para asistencia sanitaria.

Sin embargo, será salario en especie la entrega al trabajador de una cantidad para que la destine a contratar un seguro, sea éste cual sea e incluso si afecta a riesgos cubiertos también por el Sistema de Seguridad Social contributivo (21), ya que la exclusión sólo se refiere a las primas que abona la empresa.

- f) *Las contribuciones satisfechas por los promotores de Planes de Pensiones, así como las cantidades satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social alternativos a Planes de Pensiones* cuando las mismas sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones.

El valor será el importe de las contribuciones realizadas.

– Planes de Pensiones.

Hasta la nueva regulación se venía entendiendo que las aportaciones de las empresas para Planes de Pensiones a favor de sus trabajadores o las cantidades periódicas abonadas por las mismas a los seguros concertados para hacer frente a los compromisos de Seguridad Social complementaria no tenían carácter salarial y, por lo tanto, no formaban parte de la base cotización (22). Considerando que las aportaciones empresariales en Planes de Pensiones tienen como finalidad las mejoras de la acción protectora, la Tesorería General de la Seguridad Social venía excluyendo tales aportaciones de cotización (Circular de la TGSS de 23-7-1991).

(21) En informe de 20 de septiembre de 1993, el criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social es que el abono de una cantidad mensual por parte de la empresa al trabajador, quien la destina al pago de la cuota del Plan de Pensiones que tiene suscrito, debe integrar la base de cotización.

(22) La razón de la exclusión consistía en que el artículo 4 de la Orden de desarrollo del Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario, no consideraba salario las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, ni los servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de noviembre de 1992, (AS 5484). El mismo criterio mantenía la Tesorería General de la Seguridad Social (Circular de 23-7-1991).

La reforma operada por la Ley 13/1996, al incluir en el apartado f) del artículo 109.2 de la LGSS entre los conceptos exentos de cotización las prestaciones de Seguridad Social y sus mejoras, señalaba que el desarrollo reglamentario de estas segundas debía tender a la «mayor homogeneidad posible» con la regulación fiscal. La cuestión es que la regulación fiscal da un tratamiento distinto del que daban las normas de Seguridad Social a las mejoras de prestaciones: en el primer caso, vía artículo 26 f) de la LIRPF, son percepción en especie sujeta al Impuesto sobre la Renta. En el segundo caso, concepto excluido, vía artículo 109.2 f) de la LGSS y 23.2 F) del RCLSS.

Aparentemente nos encontramos en este tema con una contradicción en la reforma. El apartado 1 A) del artículo 23, que regula los conceptos incluidos en la base de cotización, se remite a la normativa tributaria en materia de rendimientos de trabajo personal, para determinar lo que se considera retribuciones en especie. Como se ha dicho, entre las percepciones en especie, el artículo 26 f) de la LIRPF cita las contribuciones satisfechas por los promotores de los Planes de Pensiones y las cantidades para sistemas de previsión social alternativos a los Planes de Pensiones cuando las mismas sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones [art. 26 f) LIRPF]. Así pues, por una parte, se consideran estas aportaciones empresariales como remuneración en especie sujeta a cotización y, por otra parte, en tanto que mejora de las prestaciones de Seguridad Social, estarían exentas de cotización. Conviene señalar en este sentido que la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1989 señala que las prestaciones y mejoras voluntarias excluidas de cotización a la Seguridad Social no pueden ser otras que las establecidas en el artículo 109 de la LGSS (R 4361).

A partir de aquí, se plantea si es conforme con el mandato legal de desarrollar reglamentariamente las mejoras en tanto que concepto no sujeto a cotización, el distinguir entre las mejoras de las prestaciones, separando de éstas a los Planes de Pensiones y sistemas de previsión alternativos, que pasarían a formar parte de la base de cotización. Esta inclusión en la base, reiteramos, se ha producido al remitir, para la calificación de retribuciones en especie sujetas a cotización, a la LIRPF.

Pero la contradicción señalada podría no ser tal en el supuesto de que se niegue a los Planes de Pensiones y los sistemas de previsión alternativos el carácter de mejora de las prestaciones, aunque cumplan una función similar a éstas. En efecto, aunque pueden cubrir prestaciones por contingencias coincidentes: jubilación, invalidez y supervivencia, su régimen es distinto. Las mejoras siguen el régimen de las prestaciones, sin reconocimiento de prestación por parte del Sistema de Seguridad Social no existe derecho a la mejora. No sucede lo mismo con los Planes, cuyas prestaciones son autónomas y no necesariamente acompañan a las de Seguridad Social (23). De acuerdo con el profesor MONEREO (24), los Planes y Fondos de Pensiones no serían mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

(23) Por ejemplo, a partir de los 60 años de edad, la prestación de jubilación puede percibirse aunque no sea posible el acceso del beneficiario a tal situación en el Sistema de Seguridad Social, según el artículo 6 a) de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, de 8 de junio de 1987.

(24) Según MONEREO, la protección complementaria de la acción protectora del sistema público de Seguridad Social se puede producir mediante diversas formas. Las mejoras voluntarias serían Seguridad Social complementaria y, aunque sean de iniciativa particular, se integran desde su establecimiento en el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social quedando así publicadas. Otra modalidad de protección complementaria sería el establecimiento de un régimen pri-

Si ésta fuera la solución, el que los Planes y sistemas alternativos no tienen carácter de mejoras de la Seguridad Social, no nos encontraríamos ante una contradicción pero sí ante un discutible cambio, vía desarrollo reglamentario, del tratamiento de Seguridad Social que hasta la fecha tenían las aportaciones empresariales a los Planes de Pensiones y sistemas de previsión social alternativos. En el mismo sentido juega el carácter general de la reforma de incluir en la base de cotización conceptos que hasta ahora estaban exentos.

– Sistemas de previsión social alternativos.

El artículo 26 f) de la LIRPF incluye como retribución en especie las cantidades satisfechas para sistemas de previsión social alternativos a Planes de Pensiones. Se considera como sistema de previsión social alternativo aquel que cubra contingencias análogas a los Planes de Pensiones. El artículo 16 del Reglamento de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones establece que para que sean considerados como tales deberán incluir las contingencias de jubilación o situación asimilable, fallecimiento e invalidez permanente (en los grados de absoluta y total).

Un contrato de seguro colectivo que cubra las contingencias de fallecimiento e invalidez es un supuesto de sistema alternativo (DGT, 17-6-1992 y 11-6-1996). En los seguros de vida denominados de jubilación o situación asimilable (25), si el trabajador es el que paga las primas y ostenta los derechos de rescate y anticipo, las cantidades que le abone la empresa en concepto de seguro de vida tendrán el carácter de rendimientos de trabajo como retribución dineraria y, por tanto, objeto de retención a cuenta conforme a los artículos 45 y 46 del RIRPF (DGT, 29-6-1994 y 26-6-1996).

- g) *Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios y manutención del sujeto pasivo o de otras personas ligadas al mismo* por vínculo de parentesco. El valor es el coste para el empleador, incluidos los tributos que graven la operación.

La Dirección General de Tributos, 28 de mayo de 1992, consideró que la enseñanza gratuita a familiares del personal del centro escolar constituía salario en especie, cuyo valor era el precio que se cobrara a los demás alumnos. No obstante, tras la inserción en el artículo 23 reformado, entre las asignaciones asistenciales como concepto excluido de cotización «la entrega de los productos propios de la empresa», hay que entender que el beneficio de enseñanza gratuita o a precio rebajado a los familiares de los trabajadores estará exento, hasta el límite del 20 por 100 del salario mínimo.

vado de previsión voluntaria y libre: los Planes y Fondos de Pensiones. En ellos el Estado ni asegura ni canaliza la acción protectora hacia el sistema público, lo que lleva al autor a concluir que no constituyen un mecanismo de Seguridad Social, ni siquiera de Seguridad Social complementaria. Véase José Luis MONEREO, *Público y Privado en el sistema de Pensiones*, Tecnos, 1996, págs. 79-80.

- (25) La DGT, 16 de junio de 1994, considera el cese por expediente de regulación de empleo como situación asimilable a la de jubilación. Por consiguiente, los contratos de seguro concertados por las empresas para el pago de indemnizaciones derivadas de la extinción de contratos en regulación de empleo tienen la consideración de sistema alternativo.