

DAMIÁN BENEYTO CALABUIG

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Extracto:

ESTE comentario aborda la reforma de la base de cotización a la Seguridad Social efectuada por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre, que modifica el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

En tal norma se concretan, por remisión al ordenamiento tributario, cuáles son los productos en especie que se incluyen en la base de cotización y su valoración. Se establece el concepto legal de dietas y asignaciones de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte urbano y de distancia, quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo y los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, determinándose su exclusión de la base de cotización hasta un determinado límite (el establecido en las normas tributarias, o el 20% del salario mínimo interprofesional, según los casos), siendo cotizable el exceso sobre tales límites. Por último, se definen y concretan las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social y las asignaciones asistenciales a efectos de su exclusión de la base de cotización.

A través de estas páginas se ofrece al lector la forma de proceder al correcto cálculo y determinación de la base de cotización mensual de cada trabajador, analizándose de forma pormenorizada los conceptos cotizables y los conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social.

Sumario:

Introducción.

I. Conceptos cotizables.

1. Las percepciones en especie.
2. El complemento o plus de disponibilidad.
3. Las ayudas para comidas.
4. Las vacaciones retribuidas pero no disfrutadas.
5. Vacaciones o días de descanso no disfrutados y fiestas abonables no recuperables.
6. Plus de desplazamiento y gastos locales abonados por prestar servicios profesionales continuados en el extranjero.
7. Bonificaciones de impuestos.
8. Plus extrasalarial excluido de cotización por convenio colectivo.
9. Aumentos lineales de convenio colectivo que califica como concepto no salarial excluido de cotización.
10. Plus extrasalarial de ayuda a la cultura previsto en convenio colectivo.
11. Bolsa de vacaciones.

II. Conceptos no cotizables.

1. Las percepciones compensatorias.
2. Las indemnizaciones por fallecimiento.
3. Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.
4. Quebranto de moneda.
5. Desgaste de útiles o herramientas.
6. Adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo.
7. Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
8. Percepciones por matrimonio.
9. Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.
10. Las asignaciones asistenciales.
11. Las horas extraordinarias.
12. Retornos percibidos por los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

INTRODUCCIÓN

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, está constituida «por la **remuneración total**, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena», añadiéndose que «las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año» (art. 109.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, **en adelante TRLGSS**).

Se considera remuneración, a efectos de su inclusión en la base de cotización, la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, así como los **conceptos siguientes, en cuanto excedan de los límites o cuantías que se señalan** para cada uno de ellos [art. 23.1 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (**en adelante RGCL**), en redacción introducida por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre]:

- Dietas y asignaciones para gastos de viaje.
- Gastos de locomoción.
- Pluses de transporte urbano y de distancia o equivalentes o que les sustituyan.

- Quebranto de moneda.
- Indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas.
- Indemnizaciones por adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo.
- Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
- Gastos de estancia y manutención del trabajador en el supuesto de gastos de estudio.
- Entrega de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social.
- Entrega de acciones o participaciones de la empresa de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado.
- Entrega de los propios productos de la empresa o los descuentos o compensaciones en la compra de los mismos.

Debemos destacar que el TRLGSS no utiliza el término «salario», sino otro, el de «remuneración total», al que además se añade la matización de «cualquiera que sea su forma o denominación» lo que evidencia la intención abarcadora de la norma.

I. CONCEPTOS COTIZABLES

Del artículo 109.1 del TRLGSS resulta que la base de cotización al Régimen General coincide con la retribución o remuneración total que es el salario real percibido por el trabajador. Y por remuneración o retribución salarial se entiende lo siguiente:

1. El **salario base**: que es el establecido para cada categoría profesional por norma legal o convenio colectivo. Y en su defecto el salario mínimo interprofesional.
2. Los **complementos salariales**, que pueden ser:
 - **Personales**: tales como antigüedad, títulos, idiomas o conocimientos especiales.
 - **De puesto de trabajo**: penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos...
 - **De trabajo realizado** (de calidad o cantidad de trabajo): primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias...

- **De vencimiento periódico superior al mes:** gratificaciones extraordinarias o participación en beneficios.
- **De situación y resultados de la empresa:** participación en beneficios reales de la empresa, objetivos...
- **En especie:** manutención, alojamiento, casa-habitación... (su cuantía no podrá exceder del 30% del salario total de la suma del salario en dinero y en especie).

La conclusión práctica es que todas las percepciones económicas de carácter salarial se han de reconducir necesariamente al salario base o a los complementos salariales, lo que supone que los denominados «devengos extrasalariales libres» o «pluses voluntarios» deben integrarse en el complemento salarial que corresponda, de acuerdo con la motivación real del pago, o, en otro caso, en el salario base (TCT de 16 de mayo de 1980).

Se suprimen, por tanto, las denominadas «mejoras voluntarias», no en el sentido de que se cierre el paso a la posibilidad de incrementar voluntariamente las retribuciones, sino en el de que no podrán identificarse como meras mejoras discrecionales, adquiriendo naturaleza salarial, ya dentro del propio salario base o ya incorporadas en uno u otro de los complementos antes enumerados.

La interpretación del artículo 109.1 del TRLGSS se ha venido apoyando en las definiciones sobre ingresos de naturaleza salarial y extrasalarial contenidos en el artículo 26 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (**en adelante TRET**). Pero según la jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1989, 30 de octubre y 3 de diciembre de 1991, los conceptos que conforme a las normas laborales no formaban parte del salario, no eran pauta obligada para analizar su régimen legal en materia de Seguridad Social, y ello por cuanto:

- El carácter completo y cerrado del ordenamiento de la Seguridad Social, que en esta materia obliga a situar la dicotomía en remuneración sujeta a cotización-concepto excluido de ella y no en salario-plus extrasalarial.
- La independencia de ambos órdenes, quedando las normas laborales sobre ordenación del salario para la regulación de la relación laboral, en cuyo marco la calificación de un concepto como salarial o no tiene efectos en el sistema de retribución pactado, pero no puede tenerlos nunca en materia de Seguridad Social.
- El carácter indisponible de las normas que regulan la cotización, por lo que los acuerdos de las partes, incluso en convenios colectivos registrados, no tienen validez si contradicen dichas normas imperativas.

En aplicación de esta doctrina jurisprudencial la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, modifica el artículo 109.2 del TRLGSS y en desarrollo del mismo el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre, da nueva redacción al artículo 23 del RGCL, referidos ambos a la base de cotización en el Régimen General.

En ocasiones surge la duda sobre si determinados conceptos están o no sujetos a cotización. De una parte, el reformado artículo 23 del RGCL que clarifica determinados conceptos, y de otra el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la doctrina jurisprudencial, vienen considerando como **cotizables** los siguientes conceptos:

1. Las percepciones en especie.

El artículo 23.1.A) del RGCL las define diciendo que constituyen percepciones en especie «la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda».

A efectos de determinar lo que se considera retribuciones en especie y su valoración económica, el citado artículo del RGCL se remite a lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario. Así se consideran retribuciones en especie, entre otras, los productos que se señalan y que se valoran de la siguiente forma (1):

1. La utilización de vivienda por razón de cargo o por la condición de empleado público o privado. Si la vivienda es arrendada se valora por la cuantía del alquiler satisfecho. En los demás casos se valora conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 18/1991. Si bien la retribución así obtenida tiene como límite máximo el 10 por 100 de las restantes contraprestaciones del trabajo personal que perciba el trabajador por el cargo o el empleo.

Cuando se proporciona vivienda «en relación con el trabajo», es decir, que nace como contraprestación del trabajo prestado, nos encontramos con una percepción salarial, que no guarda relación con «los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas» a que se refiere el apartado d) del número 2 del artículo 109 del TRLGSS, y en consecuencia integra la base de cotización conforme al número 1 del mismo artículo (Resolución de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 6 de febrero de 1989).

(1) Artículos 26 y 27 de la Ley 18/1991, de 6 de junio, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, incluida la adición a su último párrafo por el artículo 1 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y en el artículo 5 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 1841/1991, de 30 de diciembre, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto 1100/1994, de 27 de mayo.

2. La utilización o entrega de vehículos automóviles. En el supuesto de entrega se valora por el coste de adquisición para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación. En caso de uso, el 15 por 100 anual del coste de adquisición incluidos los tributos, si el vehículo es propiedad del empresario o, en otros casos, por el importe abonado por la empresa para su utilización. En el supuesto de uso y posterior entrega, la valoración de esta última se efectúa por su valor normal en el mercado (2).
3. Los préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (el 7,5% en 1997). Se valora por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el período.
4. Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viaje de turismo y similares. Se valora por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación.
5. 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. Su valoración se efectúa por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación.
6. 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. Su valoración se realiza por su importe.
7. Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios y manutención del trabajador o de otras personas ligadas al mismo por vínculo de parentesco. Se valora por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación (3).

Tiene la consideración de retribución en especie la enseñanza gratuita de los hijos del personal (Resolución de la Dirección General de Tributos de 28 de mayo de 1992).

2. El complemento o plus de disponibilidad.

Se entiende por tal las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de horas de espera, de presencia o de disponibilidad, en las que el trabajador, aunque no presta trabajo efectivo, se encuentra a disposición de la empresa. Tal complemento o plus se abona a los empleados como

-
- (2) No constituye retribución en especie la utilización de plazas de aparcamiento siempre y cuando se ofrezca a todos los empleados, pero sí que lo es en caso de que el ofrecimiento sea a parte de la plantilla (Resolución de la Dirección General de Tributos de 8 de marzo de 1995).
 - (3) Pero si los estudios están dispuestos por instituciones, empresas o empleadores y financiados por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, se considera una asignación asistencial excluida de cotización.

compensación al tiempo que aun sin trabajar efectivamente han de permanecer a disposición de la empresa (Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de 21 de enero de 1986 y TS [Cont] 10 de noviembre de 1990 y 11 de octubre de 1994) (4).

3. Las ayudas para comidas.

Las ayudas para comidas negociadas en convenio colectivo cuando se trata de trabajos en jornada partida, son complementos en especie, y por tanto la entrega periódica y regularmente de una cantidad en metálico en concepto de manutención ha de considerarse como percepción salarial, y en consecuencia cotizable a la Seguridad Social (Circulares de la Tesorería General de la Seguridad Social núm. 2-025, de 23 de julio de 1991, y la núm. 5-044, de 6 de octubre de 1997). Y asimismo, las cantidades abonadas en virtud de contrato individual en concepto de «plus de comida» o «plus de ayuda alimenticia» generalmente satisfecha por una Empresa a los empleados que tienen horario laboral de mañana y tarde (jornada partida), y las cantidades abonadas en concepto de «plus compensatorio de jornada partida» previsto en convenio colectivo, deben ser computadas a efectos de determinación de la base de cotización (Informes de 5 de agosto de 1987 y de 28 de noviembre de 1991 de la Tesorería General).

4. Las vacaciones retribuidas pero no disfrutadas.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores en compensación a vacaciones no disfrutadas tienen carácter salarial, y no indemnizatorio, y si bien como norma general las vacaciones no son compensables en metálico, el derecho a las mismas debe compensarse económicamente cuando se produce el cese antes de completar el año, calculándose el importe en proporción al tiempo de servicios. Por tanto están sujetas a cotización a la Seguridad Social, pues tal compensación en metálico constituye una remuneración que percibe el trabajador por razón del trabajo realizado por cuenta ajena -definición positiva de la base de cotización-, y no está expresamente contemplada entre los conceptos excluidos del cómputo de la misma -definición negativa- (Circular de la Tesorería General núm. 2-025, de 23 de julio de 1991, Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 22 de febrero de 1993, TS [Cont] 20 de febrero, 30 de abril y 11 de junio de 1996).

5. Vacaciones o días de descanso no disfrutados y fiestas abonables no recuperables.

Las cantidades percibidas por los trabajadores por tales conceptos se incluyen en la base de cotización (TS [Cont] 20 de febrero y 22 de octubre de 1996).

-
- (4) El complemento o plus de disponibilidad compensa el compromiso del trabajador, en determinados días y horas pre-fijadas, de estar localizable en todo momento, fuera de la jornada normal, a fin de reparar averías y otras necesidades del servicio. Es independiente de las horas que como extraordinarias se realicen, las cuales también deben ser abonadas y cotizadas por la empresa.

6. Plus de desplazamiento y gastos locales abonados por prestar servicios profesionales continuados en el extranjero.

Las cantidades percibidas por trabajos en el extranjero son computables a efectos de cotización y encuadrables dentro del «plus de residencia», pues para configurarse como dietas de viaje tendría que tratarse de desplazamientos temporales que realice el trabajador con motivo y con ocasión del trabajo, concepto este de temporalidad, que obviamente no comprende el período continuado en municipio o localidad distintos del lugar de trabajo habitual (Informe de la Tesorería General de 23 de octubre de 1987).

7. Bonificaciones de impuestos.

Las cantidades abonadas por el empleador en concepto de bonificación de impuestos no pueden considerarse excluidas de cotización (TS [Cont] 11 de diciembre de 1990).

8. Plus extrasalarial excluido de cotización por convenio colectivo.

Que se devenga por horas efectivamente trabajadas y es compensable y absorbible. Concepto cotizable, pues el régimen de cotización no puede ser modificado por los Convenios Colectivos (TS [Cont] 29 de diciembre de 1990).

9. Aumentos lineales de convenio colectivo que califica como concepto no salarial excluido de cotización.

El convenio no puede derogar normas de Seguridad Social y la exención de cotización que establece es nula de pleno derecho. El ordenamiento de la Seguridad Social es de por sí completo y preciso, y no un apéndice de la legislación laboral (TS [Cont] 4 de mayo de 1992).

10. Plus extrasalarial de ayuda a la cultura previsto en convenio colectivo.

El hecho de que un convenio colectivo califique una determinada percepción del trabajador como extrasalarial, no puede determinar sin más y de principio, que esa percepción no deba computarse en la base de cotización a la Seguridad Social. Procede verificar si dicho plus responde o no a una remuneración que el trabajador tiene derecho a percibir por razón del trabajo y como tal entraría a formar parte de la base de cotización. El plus de ayuda a la cultura, como percepción en metálico, fija en su cuantía y periódica en su vencimiento, ha sido reiteradamente declarado de naturaleza salarial (TS [Cont] 7 de junio y 2 de noviembre de 1989, 2 de julio y 1 de octubre de 1990, 7 de marzo y 30 de diciembre de 1991).

11. Bolsa de vacaciones.

No se trata de un servicio organizado y costado por las empresas, sino que la bolsa de vacaciones es un simple fondo pactado con los trabajadores de la empresa con cargo al cual se percibe la cantidad de dinero por igual y predeterminada. Es un derecho de los trabajadores y no una concesión graciosa del empresario que retribuye, en esta peculiar forma, un trabajo efectivo y no hay precepto claro y terminante que le excluya de ser concepto salarial y por tanto del cómputo de la base de cotización. La cantidad abonada por la empresa al comienzo de las vacaciones en concepto de «bolsa de vacaciones» está sujeta a cotización, porque es una cantidad en metálico y no un servicio recreativo costado por la empresa (TS [Cont] 25 de octubre de 1990).

II. CONCEPTOS NO COTIZABLES

La enumeración de los conceptos extrasalariales no computables, que efectúa el TRLGSS debe considerarse como **cerrada e inflexible**, al declarar nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización por ella fijadas (art. 105). Y tanto referido a la exclusión de la base de cotización de algún complemento salarial como a la inclusión de un concepto no computable.

En este sentido es de destacar el criterio mantenido jurisprudencialmente de que «todo lo que percibe el trabajador del empresario, así como todo lo que es prometido por éste, le es debido a aquél como salario» (TS 11 de enero de 1978) y, por tanto, «a quien alegue el carácter extrasalarial de una percepción, le corresponde la prueba» (TS 27 de septiembre de 1978), por lo que se estima que en tanto no se demuestre su carácter extrasalarial las cantidades abonadas por el empresario deben ser computadas a efectos de determinar la base de cotización (Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de 27 de noviembre de 1991).

Los conceptos excluidos del cómputo de la base de cotización se enumeran en el artículo 109.2 del TRLGSS «de modo taxativo y no meramente enunciativo» (TS 11 de diciembre de 1990). Pero la exclusión del cómputo de la base de conceptos nominalmente excluidos de cotización únicamente ocurrirá cuando dicha indemnización o plus «sea en cantidad adecuada al fin a que se destina...», como ha señalado el Tribunal Supremo en su Sentencia de 11 de octubre de 1994, criterio interpretativo que, a juicio de la entonces Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, debe ser aplicable a los demás conceptos excluidos de cotización a que se refiere el artículo 109.2 del TRLGSS. (Expediente de consulta de esta Dirección General 1877/94).

Se consideran conceptos no computables, excluidos de la base de cotización al Régimen General, de conformidad con el artículo 109.2 del TRLGSS (modificado por Ley 13/1996, de 30 de diciembre), y con el artículo 23 del RGCL (modificado por Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre), los siguientes:

1. Las percepciones compensatorias.

Son las destinadas a compensar los gastos o cargas económicas que soporta el trabajador como consecuencia de su trabajo por cuenta ajena. Se consideran como tales:

1.1. Dietas y asignaciones para gastos de viaje.

Se entiende por dietas y asignaciones para gastos de viaje, las percepciones que «correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto». A efectos de su exclusión en la base de cotización a la Seguridad Social, tienen 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». Se trata, por tanto, de cantidades percibidas para compensar gastos normales de manutención y estancia realizados en establecimientos de hostelería de un municipio diferente al del lugar o centro de trabajo habitual.

El artículo 109.2.a) del TRLGSS y el artículo 23.2.A.a) del RGCL establecen el concepto legal de dietas y asignaciones para gastos de viaje, recogiendo los criterios de la doctrina jurisprudencial, y se entiende por tales:

- La percepción económica, de naturaleza extrasalarial, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo: siendo consustancial al concepto de dieta la necesidad del desplazamiento temporal del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto (TS [Cont] 14 de mayo de 1991).
- Una retribución de carácter irregular, que ha de entenderse existe cuando por orden de la empresa, el trabajador tenga que ir provisional o eventualmente durante cualquier período de tiempo a localidad o lugar distinto a aquel en que habitualmente presta sus servicios o donde radique el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar servicios que le son propios, y tiene por objeto el cubrir los gastos que implica el salir de donde se vive (TCT 13 de julio de 1987).

Pero el concepto legal de las dietas y asignaciones para gastos de viaje únicamente comprende los gastos de manutención y/o alojamiento devengados por el desplazamiento del trabajador por razón de trabajo a **municipio distinto** del que se encuentre su centro habitual de trabajo. En consecuencia, no existe dieta cuando el desplazamiento lo sea a un lugar o centro de trabajo situado en el mismo municipio, aunque se encuentre en el extremo opuesto del centro habitual de trabajo.

Al tratarse las dietas y asignaciones para gastos de viaje de una excepción a la obligación general de cotizar por todas las retribuciones percibidas por un trabajador, su exclusión de cotización debe estar suficientemente fundada, a través de prueba documental acreditativa. Y al tener por naturaleza una finalidad exclusivamente indemnizatoria, como es compensar el incremento de gasto que origina al trabajador el viaje o desplazamiento acordado por la empresa, por el hecho de tener que efectuar las comidas principales y/o pernoctar fuera de su domicilio, se exige que el importe de las cantidades abonadas como dietas obedezca real y efectivamente a tal concepto.

Pero no todas las cantidades abonadas por la empresa al trabajador en concepto de dietas y gastos de viaje se encuentran excluidas de cotización a la Seguridad Social. Sobre esta cuestión el artículo 23 del RGCL se remite al ordenamiento tributario y en concreto a los apartados tres y cuatro del artículo 4 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto 1841/1991, de 30 de diciembre (y la Orden de 28 de abril de 1993, que actualiza los importes exentos), disponiendo que las dietas y asignaciones para gastos de viaje «no se computan en la base de cotización cuando las mismas se hallen exceptuadas de gravamen», y añadiendo que «el exceso sobre los límites señalados en tal Real Decreto se computará en la base de cotización a la Seguridad Social». En consecuencia, en orden a la Seguridad Social, de las cantidades abonadas por el empresario a los trabajadores en concepto de dietas y asignaciones por gastos de viaje, hay que distinguir:

1. CANTIDADES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN.

No se computan en la base de cotización los gastos de manutención y estancia que no superen la cantidad de 36.900 pesetas diarias, si el desplazamiento se produce dentro del territorio español, o la de 61.000 pesetas diarias si el desplazamiento es a territorio extranjero.

No precisan justificación en cuanto a su importe los gastos de manutención y estancia que no excedan de 13.000 pesetas diarias (o de 3.600 pesetas diarias, si se trata sólo de manutención, sin pernoctación en domicilio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador), si el desplazamiento se produce dentro de España, o de 22.600 pesetas diarias (o 7.700 pesetas diarias, si es sólo manutención, sin pernoctación) en caso de desplazamiento al extranjero. Pero en estos supuestos es obligado para el empresario «acreditar el día y lugar de desplazamiento, así como su razón o motivo», es decir, la realidad del desplazamiento del trabajador acordado por el empresario por razón de trabajo.

En consecuencia, para que las cantidades abonadas al trabajador en concepto de dietas y asignaciones para gastos de viaje dentro del territorio nacional estén excluidas de cotización se exige lo siguiente:

1. Hasta 13.000 pesetas diarias (o 3.600, si sólo se trata de manutención,) el empresario debe acreditar únicamente la realidad del desplazamiento efectuado por el trabajador por razón de su actividad laboral.

2. A partir de 13.000 pesetas y hasta 36.900 pesetas diarias, el empresario debe acreditar la realidad del desplazamiento y justificar el importe de los gastos de manutención y estancia.

Además se exige que el desplazamiento y permanencia en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual no supere los 183 días continuados. A estos efectos no se descuenta el tiempo de vacaciones, enfermedad u otras circunstancias que no impliquen alteración del destino.

Estas reglas son también de aplicación a los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, siempre que tales asignaciones correspondan a desplazamientos a municipio distinto del que constituya la residencia habitual del trabajador. El supuesto se refiere a los **trabajadores itinerantes**, es decir, a los trabajadores fijos de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, cuando el trabajador es desplazado desde el centro de trabajo inicial a los sucesivos centros de trabajo, salvo que se les haya contratado específicamente para prestar sus servicios en determinadas localidades. Por tanto cabe el abono de dietas y asignaciones para gastos de viaje para los trabajadores itinerantes, sin centro o lugar de trabajo fijo o habitual, siendo en estos casos el hecho de no poder retornar a su domicilio o residencia habitual, lo que justifica el pago de la dieta. Se sustituye, pues, el concepto de desplazamiento del trabajador fuera de su centro de trabajo habitual, por el de fuera de su domicilio o residencia habitual.

2. CANTIDADES SUJETAS A COTIZACIÓN.

El exceso sobre los límites anteriormente señalados se computa en la base de cotización a la Seguridad Social.

1.2. Gastos de locomoción.

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.

Así como las dietas sólo se devengan por los desplazamientos del trabajador desde su centro de trabajo habitual a otro situado en municipio distinto, los gastos de locomoción se abonan por desplazamientos del centro habitual de trabajo a otro situado en el mismo o diferente municipio.

Los gastos de locomoción tienen por finalidad compensar el desembolso efectuado por el trabajador en los medios de transporte utilizados en su desplazamiento por motivos laborales (bien el importe de los billetes en caso de transportes públicos o bien una cantidad determinada por kilómetro recorrido si se usa vehículo propio).

No todas las cantidades abonadas al trabajador en concepto de gastos de locomoción están excluidas de cotización a la Seguridad Social. Sobre esta cuestión el artículo 23.2.A.b) del RGCL se remite al ordenamiento tributario y en concreto a los apartados dos, cuatro y seis del artículo 4 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (y la Orden de 28 de abril de 1993, que actualiza los importes exentos), distinguiéndose entre:

1. CANTIDADES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN.

Se excluyen de la base de cotización los gastos de locomoción en los siguientes condiciones e importes:

- a) Si el empresario satisface directamente el gasto realizado:
 - Cuando el trabajador o empleado utiliza medios de transporte público, se excluye de cotización el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
 - Cuando utiliza medios de transporte propios, está exenta de cotización la cuantía del gasto siempre que el trabajador justifique la realidad del desplazamiento, y en caso de imposibilidad de justificación de la cuantía del gasto se excluye la cantidad que resulte de computar 24 pesetas por kilómetro recorrido.
- b) Si la empresa resarce al trabajador o empleado los gastos de locomoción mediante una retribución global específica, se excluye de cotización 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 realizados. Cuando no se justifique el importe del gasto, actúa como límite la cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Estas normas son también de aplicación a los **trabajadores itinerantes**, en las condiciones señaladas para las dietas y asignaciones por gastos de viaje.

También están excluidas de cotización las cantidades que se abonen al trabajador con motivo del **traslado de puesto de trabajo a municipio distinto**, siempre que dicho traslado exija el cambio de residencia y las cantidades correspondan, exclusivamente, a gastos de locomoción y manutención del trabajador y de sus familiares durante el traslado y a gastos de desplazamiento de su mobiliario y enseres.

2. CANTIDADES SUJETAS A COTIZACIÓN.

El exceso sobre los límites anteriormente señalados se incluye en la base de cotización a la Seguridad Social.

1.3. Pluses de transporte urbano y de distancia.

Se consideran 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.

El plus de transporte urbano se devenga cuando el centro de trabajo habitual se encuentra en el mismo municipio de residencia del trabajador, y el plus de distancia si se encuentra en diferente municipio.

1. CANTIDADES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN.

Estos pluses no necesitan justificación y están 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 dieciocho años sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias.

Siendo el salario mínimo interprofesional vigente en 1997 de 66.630 pesetas mensuales, el importe excluido de cotización sería **13.326 pesetas mensuales**.

2. CANTIDADES SUJETAS A COTIZACIÓN.

Las cantidades abonadas en concepto de plus de transporte urbano y de distancia o equivalentes que excedan de 13.326 pesetas mensuales están sujetas a cotización.

1.4. Compensación de recorrido.

Está excluida de cotización. El concepto de «compensación de recorrido», puede, ciertamente, ser un subterfugio para encubrir verdaderos aumentos salariales con el consiguiente fraude a la Seguridad Social pero en el caso examinado no existen elementos de juicio de los que pueda deducirse que las compensaciones abonadas no hayan constituido una auténtica indemnización por gastos y una percepción extrasalarial destinada a compensar en forma real y efectiva la cantidad desmesurada de tiempo empleada en acudir al trabajo (TS [Cont] 14 de febrero de 1996).

2. Las indemnizaciones por fallecimiento.

Las indemnizaciones abonadas por la empresa en caso de fallecimiento del trabajador previstas en convenio colectivo o, en su defecto, los 15 días de salario establecidos en el Decreto de 2 de marzo de 1944, están excluidas de cotización.

3. Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.

Se trata de indemnizaciones debidas por el empresario en virtud de la modificación o cesación temporal o definitiva de la relación laboral.

3.1. Traslados.

En caso de traslado individual, plural o colectivo, de un centro de trabajo a otro que exija cambio de residencia, consentido por el trabajador afectado o declarado justificado por la Jurisdicción Social, la opción por la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades, está exenta de cotización (art. 40.1 del TRET).

3.2. Suspensiones.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 45 del TRET, los trabajadores no tienen, en principio, derecho a indemnización alguna, pues precisamente los efectos de la suspensión son la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca otra cosa.

3.3. Despidos.

Las indemnizaciones previstas para los despidos disciplinarios declarados improcedentes no se computan a efectos de cotización por cuanto no retribuyen un trabajo prestado, sino que se abonan precisamente por la extinción del propio contrato laboral.

3.4. Ceses.

Las cantidades que indemnizan o premian los ceses o extinciones de contratos están excluidas de cotización. Se trata de los ceses derivados de la rescisión del contrato a iniciativa del trabajador, la extinción del contrato por alcanzar su término, e incluso las bajas voluntarias incentivadas.

Tales indemnizaciones, previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en normas sectoriales, son las siguientes:

1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, individual o colectiva, consentida por el trabajador o declarada justificada por la jurisdicción social, y rescisión del contra-

- to por el trabajador que resultase perjudicado por la modificación con percepción de una indemnización de 20 días de salario por año de servicios prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 9 meses (art. 41.3 del TRET).
2. Extinción del contrato por voluntad del trabajador en los supuestos previstos en el artículo 50 del TRET, con derecho a la indemnización señalada para el despido improcedente.
 3. Extinción del contrato por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o motivado en la existencia de fuerza mayor, en virtud de expediente de regulación de empleo autorizado por la Autoridad Laboral, con derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicios prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades (art. 51.8 del TRET).
 4. Extinción del contrato por las causas objetivas previstas en el artículo 52 del TRET, con derecho a las indemnizaciones señaladas en tal precepto.
 5. Extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, con abono de una cantidad equivalente a un mes de salario [art. 49.g) del TRET].
 6. Trabajadores fijos del sector de la construcción: las indemnizaciones abonadas por terminación de los trabajos de su especialidad (el 4,5% de los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato). Tales indemnizaciones por cese previstas en el artículo 29 del Convenio General del Sector de la Construcción publicado en el BOE de 20 de mayo de 1992 (y anteriormente en el art. 44 de la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970), están excluidas de cotización a la Seguridad Social, dada la naturaleza indemnizatoria y no salarial de tales percepciones (Oficio de 25 de enero de 1988 de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, que se recoge en la Circular núm. 2-010, de 11 de marzo de 1988, de la Tesorería General).
 7. Trabajadores del sector de la construcción con contrato eventual o temporal de fomento del empleo que a su finalización por expiración del tiempo convenido tienen derecho a percibir una indemnización por conclusión del 7 por 100 o del 4,5 por 100, si la duración es inferior o bien igual o superior a 181 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato (art. 30 del Convenio General del Sector de la Construcción).
 8. Compensaciones económicas que proceden al término del contrato para obra o servicio determinado (de duración superior a un año) y en los despidos objetivos, por omisión del preaviso [que se determinan en el art. 2.2.c) del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre -sustituido por el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre- y en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, y que se concretan en la obligación del empresario de abonar al trabajador el importe de los salarios correspondientes al plazo de denuncia incumplido o período de preaviso no concedido] se considera que revisten un carácter indemnizatorio y no salarial, y por tanto están excluidas de cotización a la Seguridad Social (Informe de la Tesorería General de 13 de octubre de 1988).

9. La compensación económica sustitutoria de los salarios correspondientes al período de preaviso, en el caso de desistimiento por parte del empresario en la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto): esta relación laboral basada en la recíproca confianza conlleva la posibilidad de extinción de la misma por «desistimiento» del empresario como facultad libre de él (en cuanto que no tiene por qué encontrarse fundada en una causa o supuesto de hecho previsto en la ley), diferenciada de los supuestos de despido, tiene la naturaleza de indemnización resarcitoria de daños y perjuicios en cuanto que su objeto es reparar el daño causado al trabajador por el incumplimiento por parte del empresario de su obligación de preavisar, y por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social. Por otra parte, el hecho de que la indemnización coincida con el salario correspondiente al período de preaviso incumplido no afecta en nada su carácter resarcitorio, simplemente se trata de una indemnización cuyo importe se mide por dichos salarios (Resolución de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 3 de octubre de 1988).
10. La compensación económica abonada a los trabajadores a la terminación de los contratos temporales de fomento del empleo: dado que tal compensación económica tiene por objeto resarcir al trabajador por su cese forzoso en la empresa, y que a efectos de cotización no tiene ninguna trascendencia que la extinción del contrato a su término haya operado a instancias del trabajador o del empresario, toda vez que esta circunstancia no cambiaría la naturaleza indemnizatoria o compensatoria del concepto -con independencia de que sí tendría importancia respecto al derecho a la prestación por desempleo- se considera que tal compensación económica debe tener encaje, de acuerdo con su naturaleza y finalidad, en el supuesto de exclusión a que se refiere el artículo 109.2.b) del TRLGSS. Este criterio es de aplicación tanto a los contratos temporales de fomento de empleo actuales como a los que puedan celebrarse en el futuro al amparo de lo establecido en el artículo 17.3 del TRET (Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 13 de octubre de 1995).
11. Extinción por causas objetivas del contrato para el fomento de la contratación indefinida, declarada improcedente, con derecho a indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año, y hasta un máximo de 24 mensualidades (disp. adic. primera.4 del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo).

4. Quebranto de moneda.

Es una percepción extrasalarial generalmente prevista para el personal que realiza cobros y pagos (por ejemplo, cajeros), cuya finalidad es compensar los perjuicios económicos ocasionados por los errores en su labor o trabajo.

En orden a la cotización de las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda, se establecen tres reglas:

- En el supuesto de percibirse con periodicidad superior a la mensual deben ser prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.
- Quedan 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 (13.326 pesetas mensuales, durante el año 1997).
- Las cantidades abonadas por tal concepto que excedan de dicho límite mensual están sujetas a cotización.

5. Desgaste de útiles o herramientas.

Para las indemnizaciones abonadas por el empresario en concepto de desgaste de útiles o herramientas se exige la concurrencia de dos requisitos:

1. Que los gastos sean efectivamente realizados por el trabajador, es decir, que los útiles o herramientas sean aportados por el trabajador, pues lo habitual es que los útiles de trabajo los proporcione el empresario.
2. Que los gastos sean los normales de tales útiles o herramientas.

En orden a la cotización de las indemnizaciones que se abonen en concepto de desgaste de útiles y herramientas, se aplican las tres reglas señaladas para el quebranto de moneda.

6. Adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo.

Son cantidades entregadas por el empresario para que el trabajador adquiera las prendas de trabajo, en lugar de que tales prendas las suministre el empresario, siempre que tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales prendas [art. 109.2 c) del TRLGSS].

El artículo 23.2.C) del RGCL incluye dentro del concepto, además de la adquisición, el mantenimiento de prendas de trabajo, recogiendo la doctrina jurisprudencial consolidada de que bajo el concepto de adquisición de prendas de trabajo se puede y debe entender incluido también el plus o indemnización por conservación de vestuario, pues, de una parte, obviamente cuanto mejor conservado esté, más posibilidad hay de su mayor duración, de otra, porque si la empresa ha de suministrar un vestuario determinado para sus trabajadores tiene también interés en la adecuada presentación y mantenimiento del mismo y por ello el abono de la cantidad que su conservación exige, es concepto implícito en la obligación de suministrar vestuario. Pero para que se trate de una indemnización es preciso:

1. Que la empresa tenga la obligación contraída de suministrar el vestuario.
2. Que su importe sea adecuado al fin a que se destina, limpieza y conservación, y
3. Que sólo pueden percibir el plus, aquellos empleados que tengan derecho y realmente hayan recibido la prenda de trabajo. Todo ello a fin de conseguir que el plus cumpla su finalidad y se evite la percepción generalizada (TS [Cont] de 11 de octubre de 1994, 30 de mayo y 20 de junio de 1995).

En orden a la cotización de las indemnizaciones que se abonen en concepto de adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo, se aplican las tres reglas señaladas para el quebranto de moneda.

7. Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

Se consideran como tales las percepciones en especie indicadas en el punto I.1 anterior, cuya entrega por parte de las empresas no sea debida en virtud de norma, convenio colectivo o contrato de trabajo ni se trate de asignaciones asistenciales.

Por tanto, es la voluntariedad en su entrega lo que convierte estos productos en especie en conceptos excluidos de la base de cotización.

Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas (por ejemplo, las bolsas o regalos de Navidad), se valoran conforme a las reglas señaladas en el punto I.1 anterior.

A efectos de Seguridad Social quedan excluidos de la base de cotización siempre que su valoración conjunta no exceda del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente para trabajadores mayores de dieciocho años, sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias (13.326 pesetas mensuales, durante el año 1997).

La valoración conjunta de estos productos que exceda de dicho límite mensual está sujeta a cotización.

8. Percepciones por matrimonio.

La dote por matrimonio del personal femenino establecida con carácter general en el Decreto de 20 de agosto de 1970, hay que entenderla actualmente derogada en virtud de las prohibiciones de discriminación por sexo y estado civil establecidas en el artículo 17 del TRET.

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

Las prestaciones de Seguridad Social comprenden las cantidades abonadas por las Entidades Gestoras, Mutuas de Accidentes o directamente por las empresas en virtud de su responsabilidad empresarial en materia de prestaciones o de su colaboración con la Seguridad Social. El importe o cuantía de tales prestaciones percibido por el trabajador está excluido de cotización. Otra cosa es que durante el período de percepción de determinadas prestaciones exista obligación de cotizar a la Seguridad Social, como sucede con la incapacidad temporal, maternidad y desempleo.

En cuanto a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social se considera como tales «las percepciones entregadas directamente por las empresas a los trabajadores o asimilados así como las aportaciones efectuadas por aquéllas a que se refiere el artículo 193 de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción que le otorga el Sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva».

Los artículos 192 y 193 del TRLGSS establecen que las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones costeándolas a su exclusivo cargo, bien por sí mismas o a través de diversos sistemas de aseguramiento. No obstante el carácter voluntario que tiene para el empresario la implantación de la mejora, una vez causado por el trabajador el derecho a la mejora de una prestación periódica, no podrá disminuirse ni anularse si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento.

Por tanto, sólo aquellos conceptos retributivos que supongan una ampliación o mejora de cada una de las prestaciones reconocidas por el Régimen General de la Seguridad Social y en íntima relación con ellas, deben ser considerados como tales mejoras a efectos de su exclusión de la base de cotización.

Los requisitos que según la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, deben reunir las ayudas de distinta clase para poder ser conceptuadas como mejoras voluntarias de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social son:

- 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 a que se destina el complemento de que se trate.

Se consideran mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social:

1. El complemento del subsidio por incapacidad temporal por causas comunes o profesionales.
2. El complemento por desempleo que deben abonar las empresas a las que ha sido aprobado por la Autoridad Laboral un expediente de regulación de empleo con suspensión temporal de los contratos de trabajo, tiene la naturaleza jurídica de indemnización por suspensión de contrato, alcanzada mediante mejora de la acción protectora por las propias empresas, y resulta claro su carácter no salarial (Resolución de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 28 de septiembre de 1988).
3. El «complemento a la protección familiar» previsto en un convenio colectivo, está excluido de cotización cuando el trabajador acredite la percepción de la ayuda familiar en alguno de los supuestos previstos por la ley, es decir, cuando responda realmente en su naturaleza a una asignación por hijo a cargo (Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de 5 de mayo de 1991).
4. Las aportaciones de las empresas en favor de sus trabajadores en planes de pensiones o de jubilación, pues el criterio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el de considerar que dichas aportaciones a los Fondos (de planes de pensiones o de jubilación) guardan una sustancial identidad con las mejoras voluntarias de la acción protectora (tanto mejora directa de prestaciones, como el establecimiento de tipos de cotización adicionales), que están expresamente excluidas de la base de cotización. Por consiguiente, entiende el Ministerio que lo dispuesto en el artículo 109.2.f) del TRLGSS debe aplicarse análogamente al supuesto planteado y, por tanto, tales aportaciones realizadas por las empresas en favor de sus trabajadores no deben formar parte de la base de cotización al Régimen General. Asimismo entiende que estas aportaciones no son percepciones salariales en el sentido propio que recoge el artículo 26 del TRET (Circular de la Tesorería General de la Seguridad Social, núm. 2-025, de 23 de julio de 1991).
5. La cantidad que el Convenio General del Sector de la Construcción (Resolución de 4 de mayo de 1992) prevé en los supuestos de incapacidad permanente en los grados de absoluta o de gran invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (Escrito de la entonces Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 8 de mayo de 1996).
6. Las ayudas por hijos pueden considerarse como mejoras voluntarias de las prestaciones familiares por hijo a cargo en su modalidad contributiva.
7. La suscripción de póliza con una entidad médica, mediante el abono de la correspondiente aportación por parte de la empresa, obteniendo los trabajadores determinadas mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social. Se considera que se trata de mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, cuando los beneficios sanitarios concedidos por tal segu-

ro a beneficiarios de la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social consistan en servicios o prestaciones no cubiertos -en todo o en parte- por la misma. (Escrito de la entonces Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 15 de abril de 1996).

8. Las mejoras voluntarias dinerarias, concedidas unilateralmente por el empresario sin requerir aceptación ni contraprestación por los trabajadores, de concesión irregular por ser variables en su cuantía y no periódicas en su vencimiento (gratificación conmemorativa, por ejemplo) son consideradas por la jurisprudencia como percepciones extrasalariales (TS 7 de junio de 1989 y 18 de mayo de 1990).
9. El valor del «ticket-guardería» que las empresas entregan a sus trabajadores en atención a sus cargas familiares, no puede ser calificado como salario en tanto la causa directa de su concesión no es el trabajo prestado sino las circunstancias familiares del trabajador (Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 6 de septiembre de 1991).

10. Las asignaciones asistenciales.

El artículo 23.2.F.b) del RGCL (en su redacción dada por el Real Decreto 1426/1995, de 15 de septiembre), regula minuciosamente las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas a efectos de su exclusión de cotización a la Seguridad Social, remitiéndose a lo establecido en el ordenamiento tributario.

Se consideran asignaciones asistenciales, sin el carácter de productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, entre otras, las siguientes:

10.1. Los gastos de estudio del trabajador.

Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador o asimilado siempre que estén dispuestos u organizados por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, y cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas, constituyen una asignación asistencial.

Pero cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma o convenio colectivo, siempre que se justifique su realización y cuantía serán considerados retribuciones en especie, computables en la base de cotización.

En ambos supuestos, los gastos de estancia y manutención se regirán por lo previsto en el párrafo para las dietas y asignaciones para gastos de viaje.

10.2. Entregas de productos a precios rebajados.

Se consideran entregas de productos a precios rebajados los que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo la misma consideración las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor (vales de comida o documentos similares) cuando su cuantía no supere la cantidad establecida en el ordenamiento tributario (5).

Conforme a las normas tributarias están sujetas a gravamen las «primas de economato» consistentes en la entrega de vales utilizables en centros comerciales de libre acceso (Resolución Dirección General de Tributos de 17 de diciembre de 1995).

10.3. Bienes de servicios sociales y culturales.

La utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal, se considera una asignación asistencial excluida de cotización a la Seguridad Social.

10.4. Acciones o participaciones de la empresa.

La entrega gratuita o por precio inferior al normal del mercado de las propias acciones o participaciones que efectúen las sociedades a sus trabajadores, en la parte que no exceda de 500.000 pesetas anuales o 1.000.000 de pesetas en los últimos cinco años, se excluye de cotización siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La oferta debe realizarse en idénticas condiciones para todos los trabajadores de la empresa.
- La participación conjunta en la empresa de los trabajadores, sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no debe superar el 5 por 100.
- Los títulos deben mantenerse, al menos, durante tres años.

(5) El artículo 5.tres.1.1.º del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas establece dicha cantidad en 900 pesetas diarias, añadiendo que si la cuantía diaria supera dicha cifra existe retribución en especie por el exceso. Pero el TS (Cont.) de 3 julio 1996 ha declarado nulo este precepto reglamentario, al considerar que tal requisito no estaba contenido en el artículo 26 de la Ley del IRPF. Con posterioridad la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, da nueva redacción al último párrafo del precitado artículo 26 de la Ley del IRPF estableciendo que la fijación de la cantidad para considerar si existe o no retribución en especie se determinará reglamentariamente, desarrollo reglamentario que aún no se ha llevado a efecto.

10.5. Productos de la empresa.

Constituye una asignación asistencial la entrega de los propios productos de la empresa o los descuentos o compensaciones en la compra de los mismos, estando excluida de cotización cuando su cuantía no supere el 20 por 100 del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente para trabajadores mayores de dieciocho años, sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias (13.326 pesetas mensuales, en 1997). El exceso sobre dicha cuantía se incluye en la base de cotización.

11. Las horas extraordinarias.

El importe económico de las horas extraordinarias únicamente se computa a efectos de su cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional. A pesar de ser auténticas percepciones salariales están excluidas de la base de cotización para contingencias generales o comunes, si bien están sujetas a una cotización especial adicional.

La cotización adicional por horas extraordinarias, por parte de empresarios y trabajadores, está destinada a incrementar los recursos generales del Sistema de la Seguridad Social, y no es computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

A efectos de la cotización adicional las horas extraordinarias pueden ser: estructurales, motivadas por fuerza mayor y restantes horas extraordinarias. Se entienden por horas extraordinarias estructurales «las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la aplicación de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente».

Los tipos aplicables a la cotización adicional por horas extraordinarias, así como su distribución entre empresarios y trabajadores, se determinan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, siendo distintos según las horas extraordinarias realizadas tengan o no la consideración de estructurales o estén motivadas por fuerza mayor.

Durante 1997 los tipos aplicables a la cotización adicional son dos:

- El reducido del 14 por 100, distribuido en el 12 por 100 a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador, cuando se trate de horas extraordinarias estructurales (que no excedan de 80 anuales) y las motivadas por fuerza mayor.

- El general del 28,3 por 100, distribuido en el 23,6 por 100 a cargo de la empresa y el 4,7 por 100 a cargo del trabajador, en las restantes horas extraordinarias y en las consideradas como estructurales que superen el tope máximo de 80 horas anuales, computadas en los términos establecidos en el artículo 35.2 del TRET.

Las horas de presencia en el sector transporte no tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que, a efectos de cotización a la Seguridad Social, por las retribuciones percibidas por estas últimas, no serían aplicables las normas que regulan la cotización adicional por dichas horas extraordinarias. Es decir, quedan sujetas a cotización de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.1 del TRLGSS. Es reiterada la doctrina jurisprudencial que considera que las horas extraordinarias implican un trabajo efectivo o la que entiende como hora extraordinaria «aquella que sobrepasando la jornada máxima legal o convencional responde a una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual; es decir, que lo excluido por el mencionado concepto son diversos supuestos de hora de disponibilidad, cual las horas de mera presencia física y ausencia localizable» (escritos de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 26 de marzo de 1992 y de 19 de febrero de 1993, TS 20 de enero y 24 de junio de 1992).

12. Retornos percibidos por los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

No procede cotizar por los retornos percibidos por los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Los anticipos laborales y los retornos cooperativos son conceptos distintos, de contenido y significación diferentes. En relación con lo dispuesto en la Ley General de Cooperativas, el retorno acreditado a los socios trabajadores de una Cooperativa de Trabajo Asociado no tiene carácter remuneratorio a efectos de determinar la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social (Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 18 de junio de 1993).