

CONCEPTOS COMPUTABLES Y OTRAS MEDIDAS SOBRE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DEL REAL DECRETO-LEY 16/2013, DE 20 DE DICIEMBRE

Fco. Javier Fernández Orrico

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Miguel Hernández*

EXTRACTO

La publicación del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ha incorporado importantes cambios en materia de Seguridad Social, en particular el que afecta a los conceptos computables en la base de cotización del Régimen General, que exigiría un desarrollo más detallado que el que nos ofrece la norma, por lo que se le prestará una especial atención a esta cuestión y también a otros aspectos novedosos que recoge el citado precepto que tienen que ver con la cotización. En este sentido, el presente análisis ofrece criterios prácticos para la aplicación de las novedades del citado real decreto-ley, en coordinación con las normas de cotización que figuran en el artículo 128 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, que ha necesitado la publicación de una ulterior norma –el Real Decreto-Ley 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas–, para zanjar posibles dudas surgidas entre ambos preceptos, sin que faltase algún sobresalto de última hora relativo a la ampliación del ingreso de las cotizaciones por los nuevos conceptos computables y la base mínima de cotización de los trabajadores autónomos en determinadas situaciones.

Palabras claves: base de cotización, conceptos computables y Seguridad Social.

Fecha de entrada: 15-01-2014 / Fecha de aceptación: 31-01-2014 / Fecha de revisión: 04-02-2014

COMPUTABLE ITEMS AND OTHER MEASURES TO SOCIAL SECURITY QUOTE OF THE ROYAL DECREE-LAW 16/2013, OF 20 DECEMBER

Fco. Javier Fernández Orrico

ABSTRACT

The publication of the Royal Decree-Law 16/2013, of December 20, of measures to favor the stable contracting and to improve the employability of the workers, has incorporated important changes as for Social Security, especially the one that concerns the computable concepts in the base of price of the General Regime, which would demand one development more detailed than the one that offers us the norm, for what one will give him a special attention to this question and also to other new aspects that there gathers the mentioned rule that they have to see with the price. In this respect, the present analysis offers practical criteria for the application of the innovations of the mentioned royal decree law, in coordination with the procedure of price that appear in the article 128 of the Law 22/2013, of December 23, of General Budgets of the State for the year 2014, which has needed the publication of a subsequent norm –the Royal Decree-Law 1/2014, of January 24, from reform as for infrastructures and transport, and other economic measures–, to tackle possible doubts arisen between both rules, without there was absent some last-minute scare relative to the extension of the revenue of the prices for the new computable concepts and the minimal base of price of the autonomous workers in certain situations.

Keywords: base of price, computable items and Social Security.

Sumario

Introducción

- I. Bonificaciones aplicables en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial
- II. Reducción en la cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial
- III. Base mínima de cotización en determinados supuestos de trabajadores autónomos
 1. Ampliación de la medida a otros dos supuestos
 - 1.1. Socios trabajadores de sociedades capitalistas
 - 1.2. Socios trabajadores de sociedades laborales
- IV. Bonificaciones a empresa usuaria de trabajadores con contratos en prácticas suscritos con empresas de trabajo temporal
- V. Horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial
- VI. Modificación de los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General
 1. La consideración del salario tanto «en metálico» como «en especie»
 - 1.1. El significado del salario en especie
 - 1.2. Plazo establecido para regularizar la cotización de las retribuciones en especie
 2. Ampliación de los conceptos computables en la base de cotización del Régimen General
 - 2.1. Gastos de locomoción
 - 2.2. Gastos de manutención
 - 2.3. Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal y asignaciones para gastos de estudios
 3. Consecuencias, aplazamiento y propuestas sobre la ampliación de los conceptos computables
 - 3.1. Consecuencias de la medida
 - 3.2. Aplazamiento en la cotización de los nuevos conceptos computables
 - 3.3. Propuesta que sugiero
 4. Nueva obligación de control exigida al empresario de comunicar todos los conceptos retributivos
 - 4.1. Algunas cuestiones de interés sobre la nueva obligación
 5. Cuestiones accesorias
- VII. Consideraciones sobre la forma de incorporación de las nuevas medidas

INTRODUCCIÓN

Cuando se pensaba que 2012 fue un año difícilmente superable en número de disposiciones sobre diversos aspectos de la Seguridad Social, resulta que 2013 ha sido un año delirante en lo que a actividad legislativa se refiere. Es cierto que esta materia es por naturaleza mudable, debido a su íntima conexión con la realidad social, ciertamente testaruda, si se puede decir así, en favorecer los cambios. Pero este último año ha sido excepcional, se ha modificado un alto porcentaje de las materias que afectan a la Seguridad Social, ya sea a través del establecimiento de bonificaciones, reducciones y otros beneficios en la cotización a la Seguridad Social dirigidos tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos, a través de dos importantísimas leyes, la *Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, procedente del *Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero*, y la *Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*.

El capítulo relativo a las prestaciones tampoco le ha ido a la zaga, pues en este año 2013, se han promulgado tres decretos-leyes de gran envergadura, con resultados ciertamente desiguales, pues si el *Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, establece nuevas formas de compatibilidad pensión-trabajo, al mismo tiempo que enmienda la plana a la ley que sirve de base a la remodelación de las prestaciones como es la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social*, en especial a la pensión de jubilación, al no dar opción a que se apliquen en 2013 algunos de sus preceptos, y establecer nuevas condiciones más exigentes.

Por el contrario, el *Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*, secundó la *STC 61/2013, de 14 de marzo*, cuando esta declaró inconstitucional la regla segunda y letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima de la *Ley General de la Seguridad Social (LGSS)*. La citada STC y el real decreto-ley pusieron de manifiesto la falta de proporcionalidad existente en la normativa, según pretendiera acceder a las prestaciones un trabajador con jornada a tiempo completo con otro a jornada parcial. Esta nueva medida posibilitará que un mayor número de solicitantes de las diversas pensiones de Seguridad Social puedan acceder al derecho a la misma, al mismo tiempo que se replantea el cálculo del importe de la pensión.

En este rápido repaso de las novedades en materia de Seguridad Social durante 2013, no nos podemos olvidar de otra norma de alto calado, si bien de plena aplicación a partir de 2019, que regula la figura del factor de sostenibilidad, al incorporar un nuevo elemento al resultado de la pensión de jubilación, vinculado a la esperanza de vida a los 67 años, así como el nuevo y com-

plicadísimo índice de revalorización de las pensiones, ya aplicado en 2014, y todo ello regulado por la *Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social*, de la que mucho habrá que analizar en poco tiempo.

Pues bien, cuando parecía a final de año que solo quedaba por aprobarse la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, nos sorprende el *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*¹ (en adelante, RDL 16/2013), que modifica un gran número de disposiciones en materia laboral, y en particular de Seguridad Social.

En este real decreto-ley se contienen numerosas modificaciones en materia de Seguridad Social, las más relevantes hacen referencia a la reducción en la cotización de los contratos de duración determinada a tiempo parcial; la cuantía de la base mínima de cotización para los autónomos en determinadas circunstancias, la consecuencia de la supresión de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial o, quizá el aspecto de mayor envergadura en esta materia, objeto nuclear del presente análisis, el que trata sobre los conceptos computables y no computables en la base de cotización al Régimen General.

En efecto, se puede afirmar sin ningún género de duda que la disposición final tercera del RDL 16/2013, titulada: «Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social», es la de mayor enjundia porque supone un antes y un después en la redacción del artículo 109 del *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*.

La reforma del citado artículo tiene como principal argumento el de la consideración de los conceptos que deben integrar la base de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

Concretamente la citada disposición modifica con gran profundidad los conceptos no computables en la base de cotización, en el sentido de que a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, el 22 de diciembre de 2013, se verá su número sensiblemente reducido. Lo que significa que, desde esa fecha, formarán parte de la base de cotización algunos de los conceptos que antes estaban excluidos hasta un límite máximo.

La otra novedad que debe resaltarse es el cambio de contenido del apartado 3 del artículo 109 de la LGSS, pues incorpora una nueva obligación exigida a los empresarios, de comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) sobre los conceptos retributivos, que puede ser ciertamente útil para controlar la naturaleza de la remuneración entregada al trabajador. Siempre, claro está, que tal comunicación responda a la realidad.

¹ Convalidado por Resolución de 22 de enero de 2014 de la Presidencia del Congreso de los Diputados, publicada en el BOE de 28 de enero.

Todas estas cuestiones serán atendidas en las siguientes líneas, si bien dejaré para el final precisamente la que más polémica ha causado entre el empresariado, y es la relativa a determinados conceptos que deberán integrar la base de cotización y que no eran computables antes del RDL 16/2013.

I. BONIFICACIONES APLICABLES EN EL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES A TIEMPO PARCIAL

El RDL 16/2013 ha modificado la regulación del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, al ampliar la posibilidad de que pueda ser suscrito no solo a tiempo completo sino también a jornada parcial. Y ello tiene su repercusión en las bonificaciones que deberán aplicarse.

Así, se mantienen las mismas bonificaciones que para los contratos con jornada a tiempo completo, según el colectivo al que vaya dirigido el contrato², sin embargo «en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato»³.

En consecuencia, no se aplicará⁴ la regla general para la jornada a tiempo parcial del apartado 7 del artículo 2 de la [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#), según el cual, «la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista».

Se podría plantear si el disfrute de las bonificaciones proporcional a la jornada de trabajo incluye no solo el importe, lo cual no plantea problemas, sino también si la proporcionalidad debería abarcar también a la duración de la bonificación inicialmente prevista (3 años) para los contratos a tiempo completo, pongamos por caso un contrato de trabajo con jornada del 75%, de

² Según el colectivo al que se dirigen, tales bonificaciones son las siguientes:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 €/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 €/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 €/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 €/año).

- b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 €/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 €/año).

³ Según el artículo 4.5 de la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), en la redacción del artículo 2 del RDL 16/2013.

⁴ Como precisa el apartado 9 del artículo 4 de [la Ley 3/2012](#), en la redacción del artículo 2 del RDL 16/2013.

un trabajador a tiempo completo comparable, pues en ese caso, el periodo de duración de la bonificación sería del 75% de los 3 años, es decir, 2 años y 3 meses.

Al igual que en la normativa anterior, debe tenerse en cuenta que «estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social».

Naturalmente, en el caso de que se trate de un contrato a jornada parcial, el 100% será el que le corresponda según el porcentaje de su jornada. Es decir, que la cuota que corresponda, en el caso de un 75% de la jornada completa, será el 100% de la cuota que le corresponda al empresario.

II. REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN POR DESEMPLEO EN LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL

No es la primera vez que sucede que al aprobarse una medida favorecedora, a continuación, probablemente por algún error involuntario motivado por cierta descoordinación entre normas, colisionan las medidas que con carácter general se pretendían establecer.

La cuestión concreta es que la disposición adicional primera del RDL 16/2013 establece de forma clara y distinta que «el tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento. En consecuencia, el tipo de cotización será del 8,30%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador». Se mantiene así el tipo aplicable al trabajador, siendo asumida la reducción de ese 1% por la empresa en su totalidad.

Lo coherente con esta disposición hubiera sido que la Ley de Presupuestos Generales para 2014 atendiera tal previsión pues con la expresión «se reducirá en uno por ciento», parece claro que así debería ser.

Por el contrario, el artículo 128.Diez.2.A) b) 2.º, de la *Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014* establece que el tipo de cotización por la contingencia de desempleo en la contratación de duración determinada a tiempo parcial a partir del 1 de enero de 2014 será el 9,30%, del que el 7,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.

Así pues, nos encontramos con el problema de una norma legal (real decreto-ley) que ordena a una norma posterior (ley), ambas de igual rango jerárquico en cuanto a la fuerza legal, que anuncia un porcentaje que deberá figurar en la ley posterior, y, sin embargo, esta última hace caso omiso a la norma anterior (en este caso el RDL 16/2013).

En buena técnica jurídica, y siguiendo los criterios generales de que entre dos normas de igual rango legal como es un real decreto-ley y una ley, debe imperar la norma posterior, habría

que aplicar la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, sin embargo, con toda probabilidad se trata de un descuido del legislador que al volcar la normativa de 2013 en materia de cotización y realizar los oportunos cambios de 2014, ha olvidado atender a la previsión de la disposición adicional primera del RDL 16/2013, que establecía la reducción por la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial en un punto. Por lo que probablemente se publicará una corrección de errores que solvente esta cuestión.

Pero debe tenerse muy en cuenta que si tal corrección de errores no llegara a publicarse en el BOE, el porcentaje aplicable por la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial deberá ser del 9,30%, del que el 7,70 será a cargo del empresario y el 1,60 a cargo del trabajador, salvo que otra cosa se disponga por ley o decreto-ley.

Como habrá comprobado el lector actualizado, lo redactado en el presente apartado hasta este punto es lo que estaba vigente antes de publicarse el *Real Decreto-Ley 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas*, porque en efecto, como era de esperar, ha sido el artículo undécimo.2, de este real decreto-ley⁵, el que modifica con efectos de 1 de enero de 2014 el primer párrafo del artículo 128.Diez.2.A) b) 2.º de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, que queda redactado como sigue:

«Contratación de duración determinada a tiempo parcial: el 8,30%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador»⁶.

En consecuencia, se rescata (parece que por fin) el porcentaje previsto en la disposición adicional primera del RDL 16/2013, no sin ciertos sobresaltos, hasta cierto punto innecesarios si existiera un mínimo de coordinación. Y como se verá a continuación, no ha sido el único error. Por cierto, se observa que al final no se optó por la vía de la corrección de errores en la rectificación.

III. BASE MÍNIMA DE COTIZACIÓN EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Una de las cosas que más me sorprenden en este proceloso mundo de la Seguridad Social es la disparidad de criterios que ha ido adoptando el legislador sobre una misma materia. Así,

⁵ No cabía esperar a la vista de su denominación (que no tiene que ver con materia de cotización) que su interior contuviera este nuevo cambio. Algo a lo que nos tiene acostumbrados el legislador a causa de sus propios errores, y que adolece hasta cierto punto de cierta inseguridad jurídica.

⁶ Misma redacción del artículo 32 apartado 2.1.2.2 de la *Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014* (en adelante, OC-2014).

mientras que la base de cotización de los trabajadores encuadrados en el Régimen General se vincula a las retribuciones computables que perciben, en cambio, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, se les permite elegir libremente, con carácter general⁷, entre una base máxima y otra mínima, con independencia del volumen de actividad de su facturación, en definitiva de sus ingresos reales o declarados. De ese modo, podría darse sin problema (aunque poco probable) la circunstancia de que un trabajador autónomo que regentara un modesto kiosco, sin trabajadores por cuenta ajena, eligiera la base máxima (3.597,00 €/mes) y un empresario persona física o socio trabajador con el control efectivo de la sociedad y una elevada facturación anual o con una numerosa plantilla de trabajadores eligiera la base mínima (875,70 €/mes)⁸.

Se trata de una situación que ha permanecido invariable desde el inicio de la creación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), quizá porque también el Régimen General estuvo sometido a unas bases tarifadas hasta que se pensó que era más equitativo adecuarlas a la retribución o remuneración del trabajador.

Pues bien, quizá sea la reciente medida⁹ el inicio de otras, en las que se sustituya progresivamente este sistema de libre elección de bases por un sistema más cercano al del Régimen General, en el que se tengan en cuenta aspectos que denoten los ingresos reales de los trabajadores autónomos por el desempeño de su actividad por cuenta propia. El sistema que más garantías ofrece en la actualidad –a mi entender– es el que figura o debería figurar como ingresos por trabajos realizados por cuenta propia de la declaración del Impuesto de la Renta de las Persona Físicas (IRPF).

Sin llegar todavía a tanto, parece que esta idea se ha interiorizado por los responsables de la Seguridad Social, ya que con ello se intenta, si no adecuar, sí al menos acercar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a la realidad de su actividad, al entender que cuando existe una apariencia de regentar un negocio de cierta envergadura, el trabajador autónomo debería corresponder con un mínimo de cotización algo más elevado que la base mínima prevista para el resto de trabajadores por cuenta propia.

Para ello, el criterio elegido ha sido el de elevar la cotización del trabajador autónomo en aquellos casos, no tanto como propugno según sus ingresos declarados en el IRPF, sino de acuerdo con el número de trabajadores que tiene a su cargo, entendiéndose que de este modo se cumple –aunque indirectamente– con la proporcionalidad entre la importancia de la actividad por cuenta propia y la cotización del trabajador.

⁷ Con límites, como es el caso de trabajadores con edades cercanas a la edad de jubilación a los que se les impone una base máxima en función de su edad, concretamente a partir de los 47 años, según dispone el artículo 128.Cinco de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, y artículo 15 de la OC-2014. Y ello, con la finalidad de evitar saltos bruscos de cotización, que pudieran tener como objetivo la mejora económica de la futura pensión de jubilación.

⁸ Tales bases para 2014 figuran en el artículo 128.Cinco.1 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, así como en el artículo 15.2 de la OC-2014.

⁹ En realidad no es tan nueva, pues ya figuraba vigente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2011, 2012 y 2013, y sus correspondientes órdenes de cotización a la Seguridad Social incorporándose algunas novedades a partir de 2014, a las que se hará referencia en este comentario.

Así, la disposición adicional segunda del RDL 16/2013 establece que con respecto a «los trabajadores incluidos en el RETA que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendrá una cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General».

En cierto modo, la medida da cumplimiento a la recomendación cuarta del Pacto de Toledo que establece que «deben promoverse, de manera gradual, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a los ingresos percibidos por los mismos».

Se endurece, de este modo, el requisito del número de trabajadores por cuenta ajena que simultáneamente deben desempeñar su actividad en la empresa del trabajador autónomo, que pasa desde los 50 trabajadores que como mínimo se exigían desde 2011, en que se creó esta disposición por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año¹⁰, hasta los 10 trabajadores como mínimo de la actualidad.

De modo que si un trabajador por cuenta propia tuviera, aunque solo fuera por un día en todo el año natural, al menos a 10 trabajadores por cuenta ajena dados de alta en el Régimen General (no se distingue la modalidad de contratación, por lo que se incluiría cualquiera, con independencia de la jornada, de la duración indefinida o de duración determinada o de formación o aprendizaje), se tomará como base mínima de cotización la del grupo 1 del Régimen General, pero atención, no la del año en que se producen tales circunstancias sino la del año siguiente.

Son diversos los aspectos que merecen comentarse sobre esta medida, entre ellos, el de que no parece que tenga mucho sentido establecer la base mínima del grupo 1 del Régimen General en un periodo diferente a la circunstancia que lo provoca, si bien es verdad que no se puede comprobar tal circunstancia hasta que no finaliza el año en curso.

En efecto, si un trabajador autónomo, imaginemos que tiene un negocio de socorristas de playa, que en un momento dado del verano, por las necesidades del servicio, ocupa 10 trabajadores

¹⁰ Las situaciones producidas en el año 2010, se regulan en el artículo 132.Cinco.11 de la *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011*, y en el artículo 14.12 de la *Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011*. Para las del año 2011, el artículo 13 del *Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria y tributaria y financiera para la corrección del déficit público* prorrogó el artículo 132 de la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado anterior, desarrollado por el artículo 15.12 de la *Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, para el ejercicio 2012*. Para las situaciones producidas en 2012, el artículo 113.Cinco.11 de la *Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013*, y en el artículo 15.12 de la *Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013*.

con contrato a tiempo parcial muy reducido, por ese mero hecho deberá en 2014 tomar, al menos, la base mínima del grupo 1 del Régimen General.

Es evidente que esta nueva medida publicada en las postrimerías del año 2013 pillará –permítaseme el lenguaje coloquial pero muy gráfico–, con el pie cambiado a aquel autónomo que cotizando por la base mínima, quizá tuvo contratados por unos pocos días a 10 trabajadores y el resto del año no tuvo a nadie contratado por cuenta ajena. Pues bien, según la disposición adicional segunda del RDL 16/2013, deberá cotizar en 2014 por la base mínima de 1.051,50 euros/mes¹¹ del Régimen General, en el caso de que viniera cotizando por la base mínima de 858,60 euros/mes (vigente en 2013 en el RETA), lo que supondrá un incremento de la base de casi 200 euros al mes, solamente desde diciembre de 2013 a enero de 2014, y teniendo en cuenta la actividad de socorrismo del ejemplo propuesto cuya temporada se reduce a la época estival, supondrá para el año siguiente un desembolso que podría dificultar la continuación de la actividad, en particular por la imprevisión en 2013 a causa de la aparición de la norma con posterioridad, lo que quizá podría plantear algún recurso, por tratarse de una norma posterior que regula hechos que se produjeron con anterioridad a su entrada en vigor y podría atentar contra el principio de irretroactividad del artículo 9.2 de la Constitución.

El caso es que ya sea por estos u otros motivos¹², el legislador parecía en un primer impulso querer suavizar algo la medida, y así pocos días después, la *Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014*, establece que «los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2013 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a cincuenta, la base mínima de cotización (se entiende para el año 2014) tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General»¹³.

Podía entenderse como una marcha atrás, quizá demasiado bonito para ser cierto en tan pocos días entre ambas normas publicadas en el BOE, teniendo en cuenta que estaba clara la intención de reducir el número de contratados por cuenta ajena hasta 10.

Y es que si se hubiera mantenido el número de trabajadores contratados por cuenta ajena a 50 o más, se atemperaría la exigencia de que deba cotizar el trabajador autónomo por la base

¹¹ Según el artículo 128.Dos.1 a) de la *Ley 22/2013, de 23 de diciembre*, «las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, desde el 1 de enero de 2014 y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2013, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional». Como, según el *Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014*, no se ha producido el incremento en el porcentaje del salario mínimo interprofesional, la base mínima del grupo 1 de cotización del Régimen General será la misma del año 2013, es decir, 1.051,50 euros/mes, como se confirma finalmente en el artículo 15.12 de la OC-2014, en la forma que se verá a continuación.

¹² Desgraciadamente parece que por otros motivos como se verá a continuación.

¹³ Según el artículo 128.Cinco.11 de la *Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2014*.

mínima del grupo 1 del Régimen General, al menos durante 2014, pues la ocupación de 50 trabajadores en un momento dado ya podría considerarse –a mi entender–, como una manifestación de que el trabajador autónomo desempeña una actividad de cierta envergadura, si bien con el matiz añadido de que hubiera sido deseable considerar –en lugar de poner tanto el acento en el número de trabajadores de forma simultánea– el establecimiento de un mínimo de duración de la contratación por cuenta ajena, en el sentido de que esa simultaneidad de los 10 o de los 50 trabajadores se mantuviera o permaneciera, por ejemplo, durante 3 o 4 meses, lo que acreditaría una mayor estabilidad en la actividad, y sería más justificable la nueva medida, al no tratarse de una mera situación circunstancial.

Pues bien, cuando ya parecía definitiva la medida de considerar al menos 50 trabajadores, para el año 2014, vuelve a aparecer el *Real Decreto-Ley 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas* (BOE del 25), cuyo artículo undécimo.Uno modifica el artículo 128.Cinco.11 de la *Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014*, con la siguiente redacción:

«Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2013 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena *igual o superior a diez*, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General».

De forma que lo que parecía una medida de naturaleza transitoria, con la finalidad de que la elevación de las base mínima del RETA no fueran tan brusca para los trabajadores por cuenta propia, se descubre lastimosamente que se trataba, al igual que en el apartado anterior, de un error de descoordinación entre normas del mismo rango. Y casi con seguridad el error se debió a un despiste del encargado de volcar la normativa del año anterior de la Ley de Presupuestos de 2013, que al venir siendo igual desde 2011, no se dio cuenta de que había un cambio importante derivado del RDL 16/2013.

Quizá se ha querido compensar de alguna manera el error y el subsiguiente retraso, trasladando hacia adelante la vigencia de la elevación de la base mínima del grupo 1 del Régimen General, en lugar de al 1 de enero de 2014, al 1 de febrero del mismo año¹⁴.

Sin embargo, también queda afectado el mes de enero de 2014, ya que el artículo 15.12 a) de la *OC-2014*, especifica que «durante el mes de enero de 2014, esta base mínima, se aplicará a aquellos trabajadores autónomos que hayan tenido a su servicio durante algún momento del año 2013 cincuenta o más trabajadores por cuenta ajena».

¹⁴ Sobre todo, porque debe tenerse en cuenta que el nuevo real decreto-ley se publica cinco días antes del plazo reglamentario de ingreso en el RETA, y tal como estaba regulado con anterioridad en la *Ley 22/2013*, solo afectaba a quienes hubieran tenido contratados al menos a 50 trabajadores simultáneamente, lo que, como se ha comentado, reducía significativamente el número de trabajadores autónomos afectados por el citado incremento. Iguales efectos (a partir del 1 de febrero) figuran en el desarrollo reglamentario por el artículo 15.12 b) de la *OC-2014*.

El caso es que esta previsión específica desarrollada por la OC-2014 puede interpretarse así como consecuencia del vacío de aplicación en que queda el mes de enero de 2014, al iniciarse los efectos en febrero 2014, todo lo cual permite que sea objeto de aplicación subsidiaria la Ley 22/2013, pero solo por el periodo de enero, en que como se ha visto se aplica la base mínima a quienes hubieran tenido contratados por cuenta ajena a 50 o más trabajadores.

Por supuesto, la medida no afecta a quienes hubieran escogido anteriormente una base de cotización mayor a la base mínima del citado grupo 1 de cotización del Régimen General.

1. AMPLIACIÓN DE LA MEDIDA A OTROS DOS SUPUESTOS

Esta medida que contempla la disposición adicional segunda del RDL 16/2013¹⁵, sobre aplicación de la base mínima de cotización del grupo 1 del Régimen General, se extiende no solo a quienes hayan contratado a un número determinado de trabajadores, sino también, por primera vez, a otros dos supuestos, en los que por sus peculiaridades se pueda entender que el trabajador autónomo presenta síntomas de realizar un actividad por cuenta propia de cierta importancia, como sucede con los socios trabajadores de empresas capitalistas o con los socios de sociedades laborales.

Debe advertirse que en estos dos supuestos, por sus singularidades, no se tiene en cuenta el número de trabajadores contratados por cuenta ajena por el autónomo, sino la mera circunstancia de ser socio trabajador de la empresa por cuenta propia con la particularidad de que deberán poseer el control efectivo de la sociedad correspondiente, porque se considera que ese control efectivo supone una manifestación de poder sobre la sociedad y, por ello, de la empresa.

No obstante, con objeto de no agobiar a quienes ingresan por primera vez como emprendedores y deben darse de alta en el RETA, se exceptúa de la obligación de cotizar por la base mínima del grupo 1 de cotización del Régimen General, según la citada disposición adicional, a los trabajadores por cuenta propia «que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta».

1.1. Socios trabajadores de sociedades capitalistas

Según el segundo párrafo de la disposición adicional segunda del RDL 16/2013, la aplicación de la citada base mínima de cotización del grupo 1 del Régimen General en cada ejercicio económico se aplicará igualmente a los trabajadores autónomos incluidos en el RETA, al amparo de lo establecido en la disposición adicional vigésima séptima de la LGSS.

Se refiere a los trabajadores por cuenta propia que ejercen las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para

¹⁵ Desarrollado por el artículo 15.13 de la OC-2014.

una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella.

De modo que para que el socio-trabajador deba darse de alta en el RETA en estos supuestos, es necesario que el trabajador posea el control efectivo de la sociedad, que se entenderá, en todo caso, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social¹⁶.

En estos supuestos bastará por tanto con que el trabajador deba ser encuadrado en el RETA, para que se active automáticamente la cotización al menos por la base mínima del grupo 1 del Régimen General.

1.2. Socios trabajadores de sociedades laborales

Al igual que en el supuesto anterior, también se aplica la base mínima de cotización del grupo 1 del Régimen General en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidos en el RETA al amparo de lo establecido el artículo 21.3 de la *Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales*, según se establece en el segundo párrafo de la disposición adicional segunda del RDL 16/2013.

Sobre este particular, el artículo 21.1 de la Ley 4/1997, que contiene las normas sobre encuadramiento en la Seguridad Social de los socios trabajadores de las sociedades laborales, señala que cualquiera que sea su participación en el capital social dentro del límite establecido por la citada ley, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho régimen¹⁷.

¹⁶ Sobre el control efectivo, la disposición adicional vigésima séptima de la *LGSS* establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- 1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
- 2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
- 3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

¹⁷ Debe tenerse en cuenta, según el artículo 21.2 de la *Ley 4/1997*, que los socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial.
- b) Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

A los efectos de la aplicación de la citada base mínima del grupo 1 del Régimen General, lo que establece el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 4/1997, al que alude la citada disposición adicional segunda del real decreto-ley, es que los socios trabajadores estarán incluidos en el RETA cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Luego, cuando se cumplan esas condiciones deberá el socio trabajador encuadrarse en el RETA, siéndole de aplicación la disposición adicional segunda del RDL 16/2013. Algo que no veo claro, pues el hecho de poseer el control de la empresa no significa que el trabajador autónomo socio de la empresa obtenga altos ingresos o que sea manifestación de importantes ingresos de la empresa (puede haber un solo socio con un modesto capital social). Creo que a lo anterior, habría que añadir una evidencia más de que la sociedad obtiene ingresos o que ocupa a un número determinado de trabajadores por cuenta ajena, si bien, es verdad, que tales contrataciones lo son por cuenta de la empresa persona jurídica y no del socio trabajador por cuenta propia.

IV. BONIFICACIONES A EMPRESA USUARIA DE TRABAJADORES CON CONTRATOS EN PRÁCTICAS SUSCRITOS CON EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El RDL 16/2013 ha supuesto un nuevo impulso del contrato en prácticas, concretamente en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT), y así, por un lado, incorpora en el artículo 6.2 de la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*, la posibilidad de que «podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas»¹⁸.

Concretamente, «las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos»¹⁹.

Pero sobre todo ello resalta el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, pues en estos casos, tales empresas tendrán derecho, a la finalización de la duración inicial o prorrogada de dicho contrato en prácticas, a una bonificación en

¹⁸ En la redacción del artículo 3.Uno.1 del RDL 16/2013. O, como ya sucedía, con un contrato de duración determinada o para la formación y el aprendizaje.

¹⁹ Artículo 10.2 de la Ley 14/1994, en la redacción del artículo 3.Uno.3 del RDL 16/2013.

la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 €/año) o de 58,33 euros/mes (700 €/año) en el caso de mujeres, durante tres años, sin solución de continuidad, en el caso de que concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido²⁰.

Repárese que no es propiamente una conversión o transformación del contrato que el trabajador tiene suscrito con la ETT, pues la empresa es diferente, sino que, como bien dice el artículo, se trata de un nuevo contrato concertado por tiempo indefinido con otra empresa, esta vez la usuaria, que se beneficiará de las citadas bonificaciones.

En consecuencia, además de la posibilidad de las ETT de contratar a trabajadores con contratos en prácticas, además de los de formación y aprendizaje, para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, estas podrán al finalizar el contrato con la ETT continuar su actividad, esta vez con la empresa usuaria, mediante la celebración de un contrato indefinido y percibir, en su caso, las bonificaciones previstas para tales supuestos según la nueva redacción del artículo 7 de la [Ley 3/2012](#).

V. HORAS EXTRAORDINARIAS EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Como es sabido, el tema de las horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial ha sufrido vaivenes desde su regulación inicial. Así, en un principio, no se puso reparos a su realización hasta que fueron prohibidas por el artículo 12.4 d) del [Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), en la redacción del artículo 1.1 de [Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre](#), que prohibió su realización, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Esta situación se prolongó hasta que, nuevamente, el artículo 5 del [Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero](#), volvió a permitir la autorización de horas extraordinarias, posteriormente [Ley 3/2012, de 6 de julio](#). Y por fin, la nueva y por ahora vigente redacción del artículo 12.4 c) del [ET](#) realizada por el artículo 1.Uno del [RDL 16/2013](#) las ha vuelto a prohibir, salvo en los supuestos antes referenciados.

Esta prohibición tiene consecuencias en materia de cotización pues si no se permite la realización de horas extraordinarias, no tiene sentido mantener su regulación sobre la forma de cotizar en tales supuestos, de ahí que se haya derogado expresamente²¹ el apartado 3 de la disposición adicional séptima de la [LGSS](#), que es la que regulaba las reglas sobre cotización por horas extraordinarias realizadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

²⁰ Artículo 7.2 de la [Ley 3/2012](#), en la redacción del artículo 3.Dos del [RDL 16/2013](#), y en relación con el apartado 1 del citado artículo 7.

²¹ Por la disposición derogatoria única.1 del [RDL 16/2013](#).

VI. MODIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL

Como se dejó entrever al principio, es la modificación del artículo 109 de la LGSS el que acapara mayor interés del RDL 16/2013 en materia de Seguridad Social y el que ha suscitado más polémica entre las partes afectadas, en especial el apartado 2 que regula los conceptos que no computan en la base de cotización del Régimen General.

De hecho, el propio preámbulo del real decreto-ley justifica de manera individualizada que las causas de la modificación del citado artículo «obedecen a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social».

Menos discusión debería ofrecer el apartado 1, que mantiene prácticamente la misma redacción sobre la forma en que debe cotizarse a la Seguridad Social con respecto a los trabajadores encuadrados en el Régimen General, teniendo en cuenta que la base de cotización estará constituida por la remuneración total²², incluyendo en la nueva redacción que tal remuneración podrá ser en metálico o en especie.

A este respecto, conviene señalar dos cuestiones. La primera es que los conceptos que deben integrar la base de cotización del Régimen General no se limitan solamente a aquellos cuya naturaleza sea salarial, pues como dice la norma «... la base de cotización estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación...»²³. La segunda, que con respecto a otros conceptos o circunstancias que no figuran expresamente en el artículo 109 de la LGSS en los que se abre el debate sobre si son o no cotizables, no procede entrar en el presente análisis²⁴, que versa sobre las novedades incorporadas por el RDL 16/2013.

²² Es la denominada como «definición positiva», coincidente con el concepto de remuneración total del artículo 109.1 de la LGSS (vid. SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, J. M.: «Percepciones económicas de discutible inclusión en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social», *Revista de Información Laboral Legislación*, núm. 3/2004, BIB 2013\51237, en edición informática, pág. 1).

²³ Sobre la naturaleza extrasalarial de algunos conceptos retributivos y su eventual cotización a la Seguridad Social, vid. LLOMPART BENNÀSSAR, M.: «Las "prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social" como categoría extrasalarial», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11/2004, Pamplona: Aranzadi.

²⁴ Así, por ejemplo, respecto a las invenciones del trabajador, el recargo por demora en el abono de salarios y los intereses de la mora procesal, las propinas, el tronco de propinas en los casinos, los anticipos a cuenta de los convenios, las percepciones por «asistencias» de los miembros de las corporaciones locales (vid. un estudio práctico de todo ello en SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, J. M.: «Percepciones económicas...», *op. cit.*), así como la posible inclusión en la base de cotización de las cantidades abonadas en diferentes conceptos por una empresa a los trabajadores desplazados o destinados en el extranjero (a este respecto vid. la Consulta de la TGSS de 20 de julio de 2011). Sobre el tronco de propinas, puede consultarse más ampliamente en, DE VAL ARNAL, J.: «Sobre la propina y los casinos de juego. ¿Es un ingreso empresarial?: Una interpretación jurídica difícil de sostener», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* paraf. 21/2012, Pamplona: Aranzadi.

1. LA CONSIDERACIÓN DEL SALARIO TANTO «EN METÁLICO» COMO «EN ESPECIE»

Sobre los conceptos computables y no computables de la base de cotización del Régimen General, no hace demasiado se realizó una modificación del artículo 109 de la LGSS, por el artículo 17 del *Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, según el cual se establecieron restricciones a la exclusión de cotizar, que afectaron a los conceptos sobre indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos. El preámbulo lo justificaba por la persistencia de una serie de diferencias entre la regulación de las bases de cotización de los trabajadores por cuenta ajena y los conceptos incluidos a efectos del gravamen del IRPF, por lo que se entendía que debían corregirse «con el objetivo de homogeneizar la normativa en materia tributaria y de Seguridad Social, de tal manera que aquellos conceptos que son considerados como renta en la normativa tributaria, y como tal tributan a efectos del IRPF, sean incluidos también en la base de cotización».

Se trata de una consideración que, a mi modo de ver, no justifica el cambio, pues son dos realidades diferentes las que afectan a la Hacienda Pública y a la Seguridad Social.

Las modificaciones del artículo 109 de la LGSS establecidas por el RDL 16/2013, a tan solo año y medio de la anterior reforma, intentan precisar algunos conceptos, como el del apartado 1, al especificar el significado de la remuneración total cualquiera que sea su forma o denominación, precisando que puede ser «tanto en metálico como en especie»²⁵. Algo que ya se contemplaba, en la normativa laboral, al considerarse como salario por el artículo 26.1 del ET «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración», luego entiendo que la nueva precisión no realiza una aportación especialmente significativa, pues el salario ya se manifestaba con anterioridad al RDL 16/2013, en metálico o en especie.

1.1. El significado del salario en especie

Con respecto a la significación y sobre todo a la cuantificación de las retribuciones en especie para su inclusión en la base de cotización, la legislación de Seguridad Social se remite a lo que disponen las normas que regulan el IRPF, en particular, a los artículos 43 a 48 del *Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*.

Con carácter general se deberá tener en cuenta el valor normal de los bienes, derechos o servicios en el mercado con las reglas específicas que figuran en el artículo 43 de la *Ley 35/2006, de 28*

²⁵ Sobre el salario en especie, *vid.* FERNÁNDEZ PROL, F.: «Régimen de cotización a la Seguridad Social de las retribuciones en especie», *Actualidad Laboral*, núm. 42/2002, La Ley-Actualidad, 2002.

de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, y que son las siguientes:

a) Utilización de vivienda.

Se considera el 10 o el 5% del valor catastral, según se haya o no revisado o modificado, de acuerdo con el [Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales. Si no está fijado el valor catastral, se tomará el 50% del que deba computarse para el Impuesto sobre el Patrimonio. El valor resultante no podrá exceder del 10% del resto de las retribuciones por el trabajo.

b) Utilización o entrega de vehículos o automóviles.

En el caso de que se transmita la propiedad, el valor computable será el coste de adquisición, incluidos los tributos que deban satisfacerse. Si se cede para su uso y se mantiene la propiedad en manos del empresario, se tomará como valor computable el del 20% anual del coste de adquisición, incluidos los tributos aplicables. Si el vehículo no es propiedad de la empresa se considerará el 20% anual del valor de mercado de un vehículo nuevo. Si finalizado el periodo de uso se transmite la propiedad del automóvil, se tendrá en cuenta el valor del mercado resultante. Transcurridos cinco años de uso no se tendrá en cuenta a efectos de cotización.

Tanto en los supuestos de vivienda como de vehículos, si la utilización por parte del trabajador no obedece a fines privativos, se deducirá la parte que corresponda a otras finalidades.

c) Préstamos con tipos de interés inferior al legal del dinero.

Se toma a estos efectos la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el periodo de referencia.

d) Prestaciones en concepto de manutención, viajes, turismo y similares.

Se tiene en cuenta el coste satisfecho por el empresario en su importe total, incluidos los tributos si los hubiera.

e) Primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro u otro similar, con excepción del seguro de responsabilidad civil o accidente de trabajo que puedan afectar al trabajador.

Se considera el importe del coste satisfecho por el empresario incluidos los tributos que graven la operación. Están excluidas las primas de contratos de seguro por enfermedad cuya cobertura alcance al trabajador y cónyuge o descendientes, en su caso, hasta 500 euros anuales por cada uno de ellos (art. 46 [RD 439/2007](#)).

f) Cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudio y manutención del trabajador o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

Se excluyen aquellos estudios exigidos por el trabajo que se realiza. Se tomará como base de cálculo el coste de los mismos, incluidos los tributos procedentes (art. 44 RD 439/2007).

- g) Contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, incluidas las aportaciones transfronterizas satisfechas por las empresas al amparo de la [Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio de 2003](#), relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, así como las cantidades satisfechas por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones.

Se incluye el coste total para el promotor, estando excluidas en su totalidad en el caso de que los beneficios que comportan estos planes tengan la consideración de mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

- h) Derechos de fundadores de sociedades que hacen referencia a los porcentajes que se reservan los socios fundadores o promotores de una sociedad en concepto de remuneración por servicios personales.

Se valoran, como mínimo, en el 35 % del valor equivalente del capital social que permita la participación en beneficios (art. 47 RD 439/2007).

1.2. Plazo establecido para regularizar la cotización de las retribuciones en especie

Con respecto a la cotización en especie, [se dijo por los responsables de la Seguridad Social](#) que se ampliaría hasta el 31 de mayo de 2014 el plazo para que las empresas puedan regularizar la cotización de las retribuciones en especie de los trabajadores según una nueva resolución²⁶ cuyo objetivo es facilitar a las empresas este trámite al contar con dos meses más para ponerse al día con las cotizaciones por los conceptos salariales variables y normalizar las nóminas de los trabajadores.

2. AMPLIACIÓN DE LOS CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL

En realidad la reforma nuclear en la cotización del RDL 16/2013 va mas en la línea de clarificar los conceptos no computables o excluidos de la base de cotización del apartado 2 del artículo 109 de la LGSS²⁷, como son los gastos de locomoción y manutención, la mejora de las

²⁶ Se refiere a la [Resolución de 23 de enero de 2014](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

²⁷ Es decir, la «definición negativa», relativa a las exclusiones reguladas en el artículo 109.2 de la LGSS (*vid.* SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, J. M.: «Percepciones económicas...», *op. cit.*, pág. 1).

prestaciones, los gastos por estudios etc., cuyo hilo conductor es la severa reducción de conceptos no computables en la base de cotización, a la que se ha querido hacer hincapié con el término «únicamente», añadido a la redacción anterior del apartado 2: «Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos: ...»²⁸.

Pero veamos, a continuación, cómo se concretan los cambios del importante artículo 109 de la LGSS, comenzando con la descripción de los mismos²⁹.

2.1. Gastos de locomoción

Son gastos de locomoción las cantidades destinadas por el empresario para compensar los gastos del trabajador³⁰ por su desplazamiento fuera del centro habitual de trabajo para realizarlo en otro de distinto o del mismo municipio³¹.

Con carácter general estos gastos no computan en la base de cotización en los siguientes supuestos³²:

- Cuando el trabajador utilice medios de transporte públicos, el importe del gasto se justifica mediante factura o documento equivalente.
- En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento.

El exceso sobre los importes indicados se incluye en la base de cotización.

²⁸ En el mismo sentido PANIZO ROBLES, J. A.: «La Seguridad Social en los Presupuestos Generales del Estado para 2014», *RTSS.CEF*, núm. 371, febrero 2014, nota 111, pág. 53, señala que el uso del adverbio «únicamente» «es expresivo de la limitación pretendida en la determinación de los conceptos que no forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social».

²⁹ Una visión amplia, general y esquemática de cómo quedan los conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización puede consultarse en la tabla del Anexo, que se reproduce en Noticias RED. Remisión Electrónica de Documentos, boletín 10/2013, 27 de diciembre de 2013, págs. 3-6, cuya página web es la siguiente: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/178628.pdf>

³⁰ Estos gastos están excluidos de la base de cotización, tanto si los satisface el empresario directamente, como si se resarce de ellos al trabajador.

³¹ *Vid.* artículo 9.A.2 del **Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE de 31 de marzo).

³² *Vid.* artículo 9.A.3 a) del **Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE de 31 de marzo).

Al **comparar** el nuevo apartado 2 del artículo 109 de la LGSS con la redacción anterior, vemos que presenta cambios referidos a los conceptos no computables en la base de cotización, y que afecta al primero de los supuestos [letra a)] consistente, según la anterior normativa, en «las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan».

Se observa, por tanto, que esta letra a) del anterior artículo 109.2 de la LGSS se bifurca en la nueva redacción en dos letras: la a) y la b), para diferenciar la naturaleza del transporte, es decir, que «las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto» pueden producirse:

- a) «cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente», o bien
- b) por otros medios diferentes (se entiende que alude a vehículos privados o que proporciona la empresa al trabajador), y se justifica en la forma antes señalada por kilómetro, peaje o aparcamiento.

2.2. Gastos de manutención

En la nueva letra b) del apartado 2 se incluyen, además, las asignaciones «para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas».

Al igual que en el caso anterior estos gastos no computan en la base de cotización en los siguientes supuestos³³:

- Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del preceptor³⁴:

³³ Vid. artículo 9.A.3 a) del [Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo](#), por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE de 31 de marzo).

³⁴ Concretamente señala la norma que «se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia. Salvo en los casos previstos en la letra b) siguiente, cuando se trate de desplazamiento y permanencia por un periodo continuado superior a nueve meses, no se exceptuarán de gravamen dichas asignaciones. A estos efectos, no

- Por gastos de manutención, 53,34 euros diarios, si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español o 91,35 euros diarios si corresponden a desplazamientos a territorio extranjero.
 - Otros gastos de estancia, los importes que se justifiquen³⁵.
- Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 26,67 o 48,08 euros diarios según se trate de desplazamientos dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente.

El exceso sobre los importes indicados se incluye en la base de cotización.

Realizando un análisis [comparativo](#) de ambas redacciones, la de la anterior letra a) y las letras a) y b) actuales, se observa que el contenido no varía demasiado, sin embargo, llama la atención que en la nueva redacción no figura como concepto no computable en la base de cotización el de los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual. Deberemos entender, por ello, que tales gastos si fueran compensados deberán ser incluidos en la base de cotización.

Asimismo conviene destacar que, respecto a los límites de los conceptos considerados no computables en la base de cotización, ya no se remiten al desarrollo reglamentario, como en la anterior redacción, sino que explícitamente se establece que las asignaciones que no computarán en la base de cotización lo serán «en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas».

Esto es algo que, indirectamente, ya se venía realizando en la práctica, pues es verdad que el desarrollo reglamentario, constituido fundamentalmente por el artículo 23 del [Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación y otros derechos de la Seguridad Social](#), se remite en la mayoría de las veces a la normativa estatal del IRPF³⁶.

se descontará el tiempo de vacaciones, enfermedad u otras circunstancias que no impliquen alteración del destino» (art. 9.A.3 [RD 439/2007](#)).

³⁵ «Por gastos de estancia, los importes que se justifiquen. En el caso de conductores de vehículos dedicados al transporte de mercancías por carretera, no precisarán justificación en cuanto a su importe los gastos de estancia que no excedan de 15 euros diarios, si se producen por desplazamiento dentro del territorio español, o de 25 euros diarios, si corresponden a desplazamientos a territorio extranjero» [art. 9.A.3 a) 1.º [RD 439/2007](#)].

³⁶ La normativa del IRPF se contiene en la [Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio](#), desarrollada por el [Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas](#).

Sobre esta cuestión hay quien piensa que el artículo 23 del citado reglamento sigue siendo de aplicación en todos sus puntos, mientras no se modifique el artículo. Sin embargo, en buena técnica jurídica, un reglamento no puede contradecir lo dispuesto por una norma de rango legal superior como es la LGSS. Por ello, el criterio de actuación será el de aplicar estrictamente la normativa prevista para estos supuestos por la Ley y el Reglamento del IRPF, no siendo de aplicación aquellas previsiones del artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, no previstas por la citada normativa del IRPF³⁷, y mucho menos si contradice lo dispuesto por ella, sin perjuicio de que pueda contemplarse la posibilidad de aplicar el citado artículo 23 del reglamento actual en aquellas previsiones de mero desarrollo de la Ley o del Reglamento del IRPF.

2.3. Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal y asignaciones para gastos de estudios

Si la **anterior redacción** de la letra c) del apartado 2 del artículo 109 de la LGSS excluía de cotización a «las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan», en la **nueva redacción** cuyo contenido se ubica en la letra equivalente actual [la letra d)] se restringe de forma considerable el concepto de las mejoras de la Seguridad Social al establecer que no computarán en la base de cotización «las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones *por incapacidad temporal* concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer *gastos de estudios* dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo».

Con ello se reducen significativamente algunos conceptos que de forma genérica se consideraban como no computables en la base de cotización relativos a las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, tales como los planes de pensiones de empleo³⁸, seguros colectivos y otras asignaciones diferentes a los gastos de estudio, como los tiques de guardería o de restaurante, cursos de idiomas, etc., según lo pactado en convenio colectivo³⁹.

³⁷ Si bien, el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995 recoge la normativa del Real Decreto 439/2007.

³⁸ Sobre la cotización de los planes de jubilación de empleo, *vid.* un interesante estudio en DE LA FUENTE LAVIN, M.: «¿Son cotizables las aportaciones empresariales a planes de pensiones?», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, vol. V, Pamplona: Aranzadi, 1999.

³⁹ Con ello, desaparece la posibilidad de reducir la base de cotización en determinados supuestos cuando se ha sustituido parte de las retribuciones en metálico de unos trabajadores mediante una novación de los contratos de trabajo, por otros conceptos tales como seguros médicos, tiques de restaurante o guardería, etc. Concretamente antes del RDL 16/2013 sería posible cuando dichos conceptos no constituyen efectivamente parte del importe total de las retribuciones a las que tienen derecho los trabajadores que deben abonar las empresas en virtud de norma, contrato o convenio colectivo, de tal manera que los importes por dichos conceptos en tales casos podrían detraerse del salario en efectivo del trabajador (*a sensu contrario*, Consulta de la TGSS 8/2010, de 25 de febrero).

Como en el supuesto anterior (gastos de locomoción y manutención), la norma ya no se remite al desarrollo reglamentario y señala que en el caso de las mejoras voluntarias concedidas por las empresas, solo se referirán a las que correspondan a prestaciones de incapacidad temporal, y suelen consistir la mayoría de las veces en completar el subsidio hasta el 100% de la retribución del trabajador.

Y en el caso de las asignaciones que antes se referían genéricamente a las asistenciales concedidas por las empresas, con la nueva redacción no solo se restringe el concepto de la asignación asistencial, que deberá consistir únicamente en aquellos gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, sino que además se especifica que tales estudios deben venir exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

En otras palabras, que si los estudios por los que se llevan a cabo tales gastos no los exigiera la actividad del trabajador, tales gastos, aunque se realicen realmente, formarán parte de la base de cotización del trabajador en cuestión.

3. CONSECUENCIAS, APLAZAMIENTO Y PROPUESTAS SOBRE LA AMPLIACIÓN DE LOS CONCEPTOS COMPUTABLES

3.1. Consecuencias de la medida

La respuesta a las anteriores medidas no se han dejado esperar, y ha encontrado una fuerte contestación por parte del sector empresarial, en particular de la hostelería, pues como consecuencia de tales modificaciones los denominados talones o cheques de restaurante, en virtud de los cuales todo o parte del precio del menú era asumido por las empresas, deberán entrar a formar parte de la base de cotización, y si como consecuencia de la medida se dejaran de entregar tales cheques por las empresas, ello podría suponer un duro golpe para el citado sector, por la posible pérdida de clientes, en el caso de que las empresas dejaran de entregar tales cheques a los trabajadores.

Lo mismo sucede con los cheques de guardería, cursos de idiomas y otras asignaciones sociales, así como los planes de pensiones de empleo, seguros colectivos y cualquier otra mejora voluntaria diferente a la mejora de la prestación de incapacidad temporal. A lo que se añade, como se decía anteriormente, los pluses de distancia y de transporte urbano que deberán ser computados a partir de la entrada en vigor del RDL 16/2013.

El Gobierno defiende la medida como remedio para mejorar las futuras pensiones de los trabajadores, y un medio de homogeneización con la legislación fiscal, si bien no se oculta que al mismo tiempo supone una actual fuente de ingresos para la Seguridad Social al incrementarse, con estas medidas, el importe de las cotizaciones sociales⁴⁰.

⁴⁰ En efecto, como se ha señalado, «la medida está orientada también a conseguir una mayor homogeneidad entre la normativa reguladora de las bases de cotización de los trabajadores por cuenta ajena y la relativa a los conceptos in-

Lo cierto es que la mayoría de los supuestos en que las empresas venían otorgando estos beneficios a los trabajadores fueron pactados en convenio colectivo, y ahora se encuentra el empresario con que no le es posible unilateralmente dejar de aplicar el convenio colectivo en este punto. Desde luego, es un aspecto importante porque dejan atadas de pies y manos a las empresas que estando obligadas a cumplir el acuerdo pactado sobre mejoras voluntarias, el plus de transporte y las otras asignaciones sociales, se les añade la nueva obligación de cotizar por tales conceptos, lo que comporta un gasto no previsto en sus presupuestos, que podría en casos extremos provocar consecuencias adversas para los propios trabajadores, como podría ser el de su propio despido.

Si se buscara la parte positiva de todo ello podría ser que a partir de ahora resultará más complicado aplicar tales conceptos no computables como salario encubierto, porque implícitamente se declaran computables por no figurar expresamente excluidos a efectos de cotización, y de prosperar la medida ello supondrá una mejora de las prestaciones de los trabajadores⁴¹. A este respecto, la propia TGSS señala de forma sintética que los nuevos conceptos computables serán los siguientes⁴²:

- La totalidad del importe abonado a los trabajadores por pluses de transporte y distancia.
- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal.
- Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador o asimilado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.
- La totalidad de los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.

Asimismo, recuerda la TGSS que teniendo en cuenta que la entrada en vigor del RDL 16/2013 es al día siguiente de su publicación en el BOE, por tanto el 22 de diciembre, las empresas debe-

cluidos y excluidos a efectos del IRPF. Dicho de otro modo: se trata de que los salarios no solo sean considerados desde el punto de vista fiscal (tributación), sino que también cuenten a efectos de Seguridad Social» (*Seguridad Social Activa*, 10 de enero de 2014).

⁴¹ En ese sentido, se argumenta que «son conceptos que hasta ahora permanecían fuera de la base de cotización, pero que en realidad forman parte del salario de los trabajadores.

De hecho, su utilización indiscriminada ha dado lugar a situaciones abusivas. Se negociaban «complementos» que engrosan la nómina del trabajador a fin de mes pero rehúyen la cotización a la Seguridad Social. Esto supone una carga para el resto del sistema y el propio trabajador, que ve mermadas las prestaciones a las que tiene derecho. Además, implica un agravio comparativo con aquellos otros trabajadores que perciben retribuciones íntegramente en líquido y, por tanto, sí cotizan por el cien por cien de su salario» (*Seguridad Social Activa*, 10 de enero de 2014).

⁴² Noticias RED. Remisión Electrónica de Documentos, [boletín 10/2013, 27 de diciembre de 2013](#), pág. 2.

rán incluir los nuevos conceptos de forma efectiva en las bases de cotización correspondientes a la liquidación del mes de diciembre que se presentan en enero⁴³.

Es evidente que la inclusión de tales conceptos en la base de cotización del mes de diciembre comprenderá solamente los ingresos o aportaciones realizados a partir del 22 de diciembre de 2013, por lo que habrá que distinguir entre el periodo comprendido entre el 1 y el 21 de diciembre, en el que los conceptos antes no computables no se integrarán en la base de cotización, y los abonados del 22 al 31 de diciembre, en el que sí formarán parte de aquella⁴⁴.

⁴³ Más exhaustivamente, los conceptos concretos que dejan de estar excluidos y computan, entre otros, en la base de cotización a partir de 22 de diciembre de 2013, según la enumeración realizada por MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: «La Seguridad Social en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014», *Actualidad Laboral*, núm. 2, febrero de 2014, son los siguientes:

- 1.º Los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.
- 2.º Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquel.
- 3.º Los pluses de transporte urbano y de distancia o los que les sustituyan, por desplazamiento del trabajador desde su residencia al centro habitual de trabajo.
- 4.º Las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, esto es, las cantidades dinerarias entregadas directamente por los empresarios a sus trabajadores o asimilados, así como las aportaciones efectuadas por aquellos a los planes de pensiones y a los sistemas de previsión social complementaria de sus trabajadores, salvo que se traten de mejoras de prestaciones por incapacidad temporal (que están excluidas de la base de cotización).
- 5.º La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades.
- 6.º Las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 7.º La utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado, teniendo dicha consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados.
- 8.º Las primas o cuotas satisfechas por el empresario en virtud de contrato de seguro de accidente laboral, enfermedad profesional o de responsabilidad civil del trabajador, así como las primas o cuotas satisfechas por aquel a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad común del trabajador.
- 9.º La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.
- 10.º En general, las asignaciones asistenciales, salvo las asignaciones destinadas por las empresas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

⁴⁴ A este respecto, la TGSS señala: «con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar por estos conceptos incluidos en la base de cotización, las empresas que no hayan podido incluir los mismos en las liquidaciones a presentar en el mes de enero y/o febrero (referidos a los periodos de liquidación de diciembre y enero), podrán

En fin, entiendo que pese a la razonable perspectiva de la responsable del departamento de Empleo y Seguridad Social⁴⁵, la medida no resulta oportuna en estos tiempos de crisis económica y de empleo, pues con ella se perjudica a la mayoría de los afectados. Perjudica al trabajador quien será el primero que sufrirá la pérdida de los anteriores conceptos no computables si la empresa decide restringirlos; perjudica al empresario, que en caso de mantener tales conceptos deberá cotizar por ellos, y cómo no, perjudica al sector hostelero y a otros también afectados, que verán reducidos sus ingresos, lo que podría tener consecuencias en el mantenimiento del empleo en el correspondiente sector.

3.2. Aplazamiento en la cotización de los nuevos conceptos computables

Sin llegar a las propuestas que sugiero en el siguiente apartado, al menos a la hora de ingresar la cotización que corresponde a los nuevos conceptos computables, se ha establecido una moratoria en el ingreso de las cotizaciones.

En efecto, se ha entendido que los cambios que afectan a los nuevos conceptos computables en la base de cotización son de tanta envergadura que, al menos, exigen de un aplazamiento en el pago de las cuotas, con objeto de facilitar la liquidación e ingreso de la cotización correspondiente a las primeras mensualidades, que tienen su inicio de efectos el 22 de diciembre de 2013.

El caso es que el citado aplazamiento ha mantenido el suspense hasta el último día de ingreso reglamentario de las cotizaciones de diciembre de 2013, lo que ha puesto a prueba el temple de más de una empresa responsable del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Finalmente, con fecha 31 de enero de 2014 se publica por el BOE, la *Resolución de 23 de enero de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social*, según la cual se resuelve (textual):

presentar las mismas hasta el 31 de marzo de 2014, en tales casos, a través de la liquidación complementaria de tipo L03 especificando como fecha de control la fecha de publicación en el BOE del presente Real Decreto Ley (RDL 16/2013). A tal efecto mediante resolución del Director General de la TGSS se autorizará, para el conjunto de las empresas, el ingreso sin recargo de las cuotas derivadas por dichos conceptos de cotización hasta el 31 de marzo de 2014» (noticias RED. Remisión Electrónica de Documentos, *boletín 10/2013, 27 de diciembre de 2013*, pág. 2).

⁴⁵ La ministra de Empleo y Seguridad Social defendió la medida el día 22 de enero de 2014, en el Pleno del Congreso, al señalar que «con esta medida ganan todos, empresarios y trabajadores y el propio Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores, sobre todo aquellos con salarios medios y bajos, porque al cotizar por todo su salario tendrán mayores prestaciones presentes y futuras. Y las empresas, porque la mayor transparencia retributiva que otorga esta modificación favorecerá la competencia en el mercado. Y el sistema de Seguridad Social, que verá reforzada su sostenibilidad» en: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2141>

«Autorizar la ampliación del plazo de liquidación e ingreso de los *nuevos conceptos computables* en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social y del importe en que se hayan *incrementado* otros conceptos a incluir en dicha base, como consecuencia de la modificación del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social por parte del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, correspondientes a los periodos de liquidación de diciembre de 2013 a marzo de 2014.

Los referidos conceptos podrán ser objeto de liquidación complementaria e ingreso, sin aplicación de recargo o interés alguno, hasta el 31 de mayo de 2014».

Se establece, por tanto, una prórroga o ampliación en el ingreso de las cotizaciones que se deriven solamente de los nuevos conceptos o del incremento de los anteriores, pero atención, no de los conceptos que ya formaban parte de la base de cotización del Régimen General, con anterioridad al RDL 16/2013, cuyo plazo de ingreso de las cotizaciones será el ordinario (mes siguiente a su devengo).

3.3. Propuesta que sugiero

Sería deseable en aquellos convenios colectivos en los que se pactaron diversas asignaciones y mejoras voluntarias (antes no cotizables), que de improviso deben integrar la base de cotización, se renegociaran sin esperar a que agoten su duración, sobre todo si resulta lejano ese momento. Es verdad que es una legítima expectativa a la que todo trabajador tiene derecho si así se ha pactado, pero también es un hecho que las circunstancias han variado sensiblemente.

Si ello no fuera posible, porque las partes no alcanzan un acuerdo, la propuesta que sugiero, si no se quisiera dar marcha atrás a los cambios, sería que por parte del legislador se asumiera la iniciativa de atemperar la medida algo más de lo que ha hecho⁴⁶ mediante el establecimiento de un periodo transitorio, en virtud del cual la ampliación de los conceptos computables solamente produzca sus efectos a la finalización de la vigencia del correspondiente convenio colectivo. De ese modo, con tiempo y con sosiego, empresa y representantes de los trabajadores pueden sentarse y debatir sobre el nuevo escenario jurídico que plantea la reforma en relación con la ampliación de los conceptos computables, y establecer un nuevo marco de acuerdos que equilibre de algún modo las nuevas condiciones exigidas a las empresas con los derechos de los trabajadores.

4. NUEVA OBLIGACIÓN DE CONTROL EXIGIDA AL EMPRESARIO DE COMUNICAR TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Si bien, como decía al principio, la medida estrella en materia de cotización y la que mayor repercusión ha tenido en todos los ámbitos, especialmente en los medios de comunicación y en

⁴⁶ Mediante la ampliación del pago de las cotizaciones afectadas por los nuevos conceptos computables hasta el 31 de mayo de 2014.

el empresariado, ha sido la que afecta a la ampliación de los conceptos computables en la base de cotización del Régimen General del apartado 2 del artículo 109 de la **LGSS**, quizá esa circunstancia ha hecho que pasara desapercibido el cambio más significativo –a mi entender–, de este artículo 109, cual es el inédito contenido de su nuevo apartado 3. Así, en la redacción anterior establecía ese mismo apartado lo siguiente:

«Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, la cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos indicados en el mismo no podrá exceder, en su conjunto, del límite que se determine reglamentariamente», algo que, como se analizó anteriormente, con las modificaciones de la letra b) resulta innecesario, pues tales límites aparecen ahora reflejados en el nuevo apartado 2, al remitirse a las cuantías y con el alcance previsto en la normativa estatal reguladora del IRPF.

De esta forma, se aprovecha el hueco que deja el citado apartado 3 para incluir una nueva e importante obligación, y es la de que «los empresarios deberán comunicar a la TGSS en cada periodo de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas».

Nos encontramos, por tanto, ante una nueva medida de control sobre la obligación de cotizar en función de los conceptos retributivos declarados en los Recibos Oficiales de Salario, que deberán figurar a partir de ahora no solo en los citados recibos que se entregan a los trabajadores, sino que además deberán ser comunicados a la TGSS, y ello con el claro objetivo de controlar los conceptos que las empresas pudieran excluir, en su caso, de la base de cotización⁴⁷.

Es posible que alguien piense que esta nueva medida no va a tener efectos de control efectivos, pues la naturaleza de tales conceptos figuran también en el Recibo Oficial de Salarios y no va a ser tan ingenuo el empresario de comunicar a la TGSS conceptos diferentes de aquellos, que además obran en poder del trabajador. Sin embargo, el hecho de que la TGSS tenga conocimiento de los conceptos computables y no computables es de gran interés porque traslada parte del trabajo que realizaba la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a la TGSS, en especial en lo que afecta a su detección, con respecto a la liquidación por las diferencias de cotización.

Y es que, como es sabido, la ITSS es el organismo con competencia para extender actas de liquidación por diferencias de cotización, como resultado de la indebida omisión por la empresa de incluir en la base de cotización determinados conceptos computables. Y ello porque la ITSS puede requerir a la empresa para que presente los Recibos Oficiales de Salarios de sus trabajadores, algo que no ha sido habitual que se exigiera por la TGSS, hasta que se ha publicado esta nueva obligación objeto de comentario.

⁴⁷ En el mismo sentido, MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: «La Seguridad Social en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre...», *op. cit.*

Debe tenerse en cuenta que compete a la ITSS la extensión de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas, no solo por falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social⁴⁸, sino también por diferencias de cotización que afecten a trabajadores dados de alta, cuando dichas diferencias no resulten directamente de los documentos de cotización presentados dentro o fuera del plazo reglamentario. Y como tales conceptos no obran en los documentos de cotización, la TGSS no puede por ello emitir reclamaciones de deuda, tan solo se pueden extender actas de liquidación por la ITSS.

Viene al caso recordar que, en las deudas por cuotas de la Seguridad Social, procede por la TGSS la expedición de reclamación de deuda, entre otros supuestos, en el caso de diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, debidas a errores aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los documentos de cotización presentados⁴⁹.

En consecuencia, la nueva obligación plantea la disyuntiva importante de si tal «comunicación» de todos los conceptos retributivos figurará incluida de alguna forma en los documentos de cotización o sus aldaños y se entenderá que tal comunicación resultará directamente de los documentos de cotización presentados. Pues en tal caso entraría de lleno en la competencia de la TGSS para emitir la correspondiente reclamación de deuda por las diferencias de cotización. O si por el contrario, no se considerara que tal información fruto de la comunicación no resultara directamente de los documentos de cotización, en cuyo caso la TGSS no podría formular la reclamación de deuda por carecer de competencia para ello, y en ese supuesto, deberá realizar un comunicado de oficio a la ITSS para que asuma la correspondiente liquidación por diferencias de cotización.

A mi entender esta última es la solución correcta, pues de haberse querido que fuera la TGSS la que asumiera la competencia en estos supuestos de diferencias por no incluir conceptos computables en la base de cotización, como consecuencia de las comunicaciones que obligatoriamente deben realizar los empresarios, se hubiera establecido expresamente tal competencia en los respectivos artículos 30 y 31 de la LGSS reguladores de las reclamaciones de deuda y de las actas de liquidación. Pues se trataría de un importante cambio de criterio en lo que a recaudación de deudas por cotización a la Seguridad Social se refiere.

Por tanto, esta comunicación obligatoria del empresario a la TGSS de todos los conceptos retributivos facilitará, sin duda, el control de aquellos conceptos computables no incluidos en la base de cotización, a los que la TGSS podrá acceder, y en su caso informar a la ITSS para que lleve a cabo, si procediera, la oportuna acta de liquidación de cuotas.

⁴⁸ Vid. a este respecto, los artículos 31 de la LGSS y 65 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

⁴⁹ Vid. los artículos 30 de la LGSS y 62.1 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

En cualquier caso, se trata de una nueva forma de reforzar el control de los conceptos computables en la base de cotización a la Seguridad Social, en particular en el preciso momento en que se amplía el abanico de aquellos conceptos computables.

4.1. Algunas cuestiones de interés sobre la nueva obligación

Acerca de esta nueva obligación exigida al empresario consistente en comunicar todos los conceptos retributivos, alude la norma a diversas cuestiones de interés que conviene comentar:

La primera hace referencia a la obligatoriedad de la comunicación de *todos* los conceptos retributivos, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización. Con ello, la TGSS podrá comprobar si la base declarada es correcta o falta incluir alguno de los conceptos computables que figuran en la comunicación de todos los conceptos retributivos, o por el contrario (seguramente menos frecuente) debe excluirse alguno de estos de la base de cotización. Como es lógico, en ambos casos deberá el servicio común de la TGSS realizar el control.

La segunda cuestión afecta al ámbito de aplicación de la obligación. Y en esto, es claro que afecta a todos los empresarios, inclusive a aquellos a los que «resulten de aplicación bases únicas», aunque lo sean por tramos según la retribución del trabajador, como, por ejemplo, en el caso del sistema especial de Empleados de Hogar del Régimen General.

Sin embargo, creo que en este caso se debía hacer la excepción, en atención a esta especialísima relación laboral⁵⁰, al igual que con respecto a la nueva obligación del nuevo apartado 3 bis del artículo 9 del *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, según el cual, y «respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada (a tiempo parcial) establecidas en el artículo 12.5 h) del Estatuto de los Trabajadores».

Además, en el caso del sistema especial de Empleados de Hogar, debería tenerse en cuenta la cadencia en la comunicación, y según la norma, la obligación de comunicación debe realizarse «en cada periodo de liquidación», es decir, en el mes siguiente al periodo devengado, por tanto mensualmente, y resultaría algo tedioso para el empleador tener que ir a comunicar a la TGSS lo mismo todos los meses. Si acaso, se podría mantener la misma comunicación hasta que se produzca algún cambio, aplicando de ese modo el principio de economía administrativa.

Un aspecto importante que se omite en la regulación de esta medida es la consecuencia del incumplimiento de la obligación de comunicación. A este respecto, podría considerarse sin problema como una infracción leve en materia de Seguridad Social⁵¹.

⁵⁰ En ese sentido, es preciso insistir en favorecer al empleador en la simplificación de los trámites laborales y de Seguridad Social de sus empleados de hogar, y para ello la supresión de este requisito supondría un paso más en la consecución de este objetivo.

⁵¹ En efecto, según el artículo 21.4 del *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, son infracciones leves: «no facilitar o comuni-

Por último, parece necesario que la Administración de la Seguridad Social concrete el procedimiento para realizar la comunicación mensualmente, si se llevará a cabo a través de un impreso oficial o aplicación informática o bastaría incluso una comunicación verbal, pues no se alude a que deba rellenarse documento o escrito libre por parte del empresario.

En ese sentido, la TGSS «ha diseñado un nuevo fichero denominado "Conceptos Retributivos Abonados" que se deberá remitir a través del Sistema RED, en el que las empresas deberán suministrar mensualmente la información sobre los conceptos retributivos abonados determinantes de la cotización realizada durante dicho mes»⁵².

En fin, aunque parece que la nueva obligación de los empresarios de comunicación de todos los conceptos retributivos ha pasado desapercibida, con seguridad va a presentar dificultades en su aplicación, sirvan de muestra las que se acaban de exponer.

5. CUESTIONES ACCESORIAS

Otro aspecto no carente de interés acerca de la nueva redacción del artículo 109 de la LGSS es el de que se sigue manteniendo, esta vez en la letra e), la previsión de que no se computarán en la base de cotización «las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social».

No obstante –señala el apdo. 4 art. 109 LGSS–, «el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad».

Por otro lado, las reformas introducidas en esta materia por el RDL 16/2013 han hecho desaparecer la previsión que se contenía en la anterior regulación, de que en el desarrollo reglamentario de los apartados referidos a gastos de locomoción y manutención, así como el anterior de prestaciones de Seguridad Social, mejoras y asignaciones asistenciales otorgadas por las empresas, se debía procurar «la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario»⁵³.

car fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente».

⁵² Asimismo se informa de que «para mayor información sobre este fichero –el comunicante–, puede consultar el Manual de Instrucciones Técnicas que se encuentra disponible en el área del Sistema RED de la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.es) en la siguiente ruta: Sistema RED → RED Internet → Documentación RED Internet → Instrucciones Técnicas. Dichos ficheros se deberán remitir a partir de marzo de 2014» (Noticias RED. Remisión Electrónica de Documentos, [boletín 10/2013, 27 de diciembre de 2013](#), pág. 6).

⁵³ Previsión que entiendo debía haberse ubicado como un nuevo apartado del artículo 109 de la LGSS, en lugar de figurar como un segundo párrafo de la letra d) anterior sobre las horas extraordinarias [actual letra e)].

En definitiva, con la actual redacción desaparece la citada recomendación pues el propio RDL 16/2013 se ha ocupado de asumir tal encargo.

Finalmente, se mantiene igual el contenido de la anterior letra b) del apartado 2 del artículo 109 de la LGSS⁵⁴, ahora ubicada en la letra c) del citado apartado, sobre los conceptos no computables que se refieren a las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados suspensiones y despidos, así como las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en las condiciones que apunta la citada letra c)⁵⁵.

VII. CONSIDERACIONES SOBRE LA FORMA DE INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS MEDIDAS

Más que una síntesis o resumen de lo acontecido hasta este punto, querría que las siguientes líneas fueran motivo de reflexión sobre la forma en que se han desarrollado algunas cuestiones del RDL 16/2013, en lo que a Seguridad Social se refiere. Y es que aunque no figura en el título del real decreto-ley la expresión «Seguridad Social», se ha podido comprobar a lo largo de las anteriores páginas que esta es la materia principal de entre las novedades que incorpora la norma.

En relación con las cuestiones formales, vuelven a reiterarse los problemas de siempre:

⁵⁴ En la redacción del artículo 17.Dos del [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁵⁵ Según la redacción literal del artículo 109.2 c) de la LGSS, en la redacción de la disposición final tercera del RDL 16/2013, no computan en la base de cotización:

«c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente».

- a) Contradicciones entre normas de igual rango, cercanas en el tiempo, la mayoría de las veces a causa de falta de coordinación o de simples despistes del redactor.

Sirvan de ejemplos los supuestos antes analizados sobre la reducción en la cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial en un punto, así como la aplicación de la base mínima de cotización del grupo 1 del Régimen General en determinados supuestos de trabajadores autónomos.

- b) Instrumentalización de normas legales con contenido ajeno pero con rango suficiente para modificar una disposición anterior.

Con cierta frecuencia y con el objetivo de «arreglar» los problemas de contradicción anteriores, se aprovecha la publicación de una norma de suficiente rango legal para incorporar en alguna de sus disposiciones la rectificación del error cometido. Es el caso del *Real Decreto-Ley 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas*, utilizado para modificar el tipo porcentual de la contingencia por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

En este sentido vuelvo a insistir que, si bien es verdad que rectificar es de sabios, la corrección debería realizarse con la mayor de las garantías y, desde luego, incluir una materia que nada tiene que ver con el contenido de la norma que se publica supone, en el mejor de los casos, una absoluta incoherencia, además del peligro por parte de quien tiene la tarea de aplicar el derecho de que tal modificación le pueda pasar desapercibida, lo que obliga necesariamente a leerse todas las normas que se publican en el BOE, algo que no tiene ningún sentido, y que atenta evidentemente contra la seguridad jurídica más elemental.

Creo que este tipo de problemas de tipo formal podrían ser fácilmente resueltos a poco que se pusiera un mínimo de atención.

Una idea que propongo es la creación de la figura del «coordinador de materias jurídicas homogéneas» con ubicación en el Parlamento, cuya tarea de coordinación entiendo debería ser supervisada por el Cuerpo de Letrados del Congreso y Senado, con el objetivo de que se vele por evitar este tipo de problemas que, al menos, en el mejor de los casos, hacen perder mucho tiempo a todos.

- c) La aplicación de los nuevos conceptos computables en la base de cotización del Régimen General.

Sobre la oportunidad de las novedades en materia de cotización, se ha realizado un profundo análisis en el presente estudio, sin embargo, quisiera ahondar en la forma en que se ha dispuesto la aplicación de los nuevos conceptos computables en la base de cotización del Régimen General, porque me parece que es actualmente el centro de las preocupaciones del empresariado en esta materia.

En este sentido, creo que no es suficiente con ampliar el plazo para el ingreso de las cotizaciones de los nuevos conceptos computables hasta el 31 de mayo de 2014. Y

ello, sin entrar en la conveniencia o no de la nueva medida de ampliar los conceptos computables, que dejo para otra ocasión.

A lo que me refiero es a las consecuencias de esa medida a las que hacía mención anteriormente. En efecto, si la medida en sí misma no tuviera consecuencias económicas perjudiciales para terceros de forma automática no vería problemas, pero resulta que en muchos casos los nuevos conceptos computables han sido pactados en convenio colectivo. Lo que significa que la empresa deberá seguir manteniendo el compromiso de asumir los costes que llevan consigo tales conceptos, al menos hasta el agotamiento del convenio colectivo, pero ahora además deberá cotizar por ellos, y al estar atado por el acuerdo pactado en convenio colectivo, no puede desvincularse de esos compromisos, lo que sitúa al empresario en una posición ciertamente difícil en estos supuestos, al tener que asumir unos costes imprevistos. Posición que no ha creado él, sino el legislador que le ha puesto en esta situación gráfica de encontrarse «entre la espada y la pared».

Lo que propongo es dulcificar esta medida, sin necesidad de retirarla, vinculando la aplicación de la cotización de los nuevos conceptos no al convenio colectivo vigente en el tiempo de entrada en vigor de la nueva medida, sino a la suscripción del siguiente convenio colectivo o al agotamiento del anterior acorde al nuevo escenario creado por la norma. De ese modo ambas partes podrán llegar a un acuerdo en condiciones de igualdad a la hora de pactar la remuneración de los trabajadores, eso sí, con todos los datos sobre la mesa.

Si no se hace así, me temo que las actuales consecuencias negativas para el empresario se trasladarán, sin ningún género de duda, al trabajador, y podrían llegar en el peor de los casos a su propio despido.