

---

## **Conceptos retributivos que constituyen la base de cotización (Real Decreto 637/2014, de 25 de julio)**

El Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, da una nueva redacción al artículo 109 de la LGSS, lo que supone no solo el aumento de los conceptos retributivos que están sujeto a cotización, sino también una disparidad de imputación entre el ordenamiento tributario y el de Seguridad Social.

La nueva redacción del artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, operada por el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, no supone ningún cambio sustancial en relación con el contenido del artículo 109 de la LGSS, tal y como se señala en los apartados siguientes.

Además, el Real Decreto 637/2014, amplía el plazo de liquidación e ingreso de los nuevos conceptos computables, correspondientes a los periodos de liquidación de diciembre de 2013 a julio de 2014, hasta el 30 de septiembre de 2014.

### **Determinación de la base de cotización**

La base de cotización para el Régimen General está constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratean en los doce meses del año. También se deben incluir las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral.

### **Retribuciones en especie**

La definición de percepción en especie no sufre variación respecto a la regulación anterior, al incluirse “la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”.

Como regla general de valoración se establece el coste medio, es decir, el resultado de dividir los costes totales que suponga para la empresa la entrega de un bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio.

Las excepciones a esta regla general de valoración se concretan en:

<b>Concepto</b>	<b>Sistema de valoración</b>
Prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional, así como los servicios educativos prestados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.	Coste marginal.  Se entiende por coste marginal, el incremento del coste total directamente imputable a la prestación que suponga para el centro educativo un servicio de educación para un alumno adicional del tipo de enseñanza que corresponda.
Prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de sus empleados.	
Uso de una vivienda propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de vehículos automóviles	Según lo previsto el artículo 43 de 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.
Préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero.	Por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.

### **Conceptos excluidos de la base de cotización**

- ✓ Gastos de manutención y estancia, así como los gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

Se trate de cantidades destinadas a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia y siempre y cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen conforme a los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 9.A) del Reglamento del IRPF.

Sean gastos de manutención correspondientes a trabajadores vinculados por relaciones laborales especiales, por desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto de este en diferente municipio, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, con los límites establecidos en el artículo 9.B) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

- ✓ Gastos de locomoción relativos a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.

Estos gastos estarán excluidos en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente. De utilizarse otros medios de transporte, estarán excluidos en los términos establecidos en los apartados A).2, 4, 5 y 6 y B) del artículo 9 del Reglamento del IRPF.

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

Estas indemnizaciones 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 el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias.

Si se extingue el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, están exentas las indemnizaciones que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

En los supuestos de despido o cese como consecuencia de despido colectivo o por las causas previstas en el art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, quedará exenta la indemnización que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.

- ✓ Prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
- ✓ Asignaciones para gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- ✓ Horas extraordinarias, salvo en la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional por tal concepto en los términos establecidos en el artículo 24 de este reglamento.

\*\*\*\*\*