

Madrid, 2 de Abril de 2014.

Querida/o amiga/o:

El pasado día 25 de marzo, tuvo lugar una reunión con el Secretario General de la CEOE de un reducido grupo de representantes de organizaciones territoriales y sectoriales, para abordar posibles propuestas tanto de eliminación como de modificación del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, sobre conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de Seguridad Social, de conceptos extrasalariales de remuneraciones tanto en metálico como en especie.

El Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE ha elaborado, con nuestras aportaciones, un documento que ha hecho llegar al Secretario de Estado de la Seguridad Social, y que por su interés te remitimos.

Por otro lado, como seguro sabes, estamos a la espera de conocer la adaptación, conforme a estas modificaciones, del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que regula el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. Todavía no se ha remitido ningún borrador, del que te informaremos en cuanto lo tengamos, para pedir vuestras aportaciones.

Esperando sea de tu interés, recibe un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero  
Directora de Asuntos Laborales

Diego de León 50  
28006 Madrid  
(t) 91 411 53 17  
(f) 91 562 75 37

[www.ceim.es](http://www.ceim.es)

**Propuesta de la Confederación Española de Organizaciones  
 Empresariales (CEOE) en relación al Real Decreto-Ley 16/2013, de  
 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación**

El Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación, convalidado por Resolución de 22 de enero de 2014, de la Presidencia del Congreso de los Diputados, regula diversos aspectos relativos, entre otros, al contrato a tiempo parcial, distribución de jornada, período de prueba, etc.

Concretamente, la disposición final tercera modifica el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, para aclarar, según la Exposición de motivos, la base de cotización de las remuneraciones tanto en metálico como en especie y para excluir de la misma las asignaciones de la empresa destinadas a formación y estudios de los trabajadores cuando tales estudios vengan exigidos por las actividades o las características de los puestos de trabajo; modificaciones que *“obedecen a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social”*.

En relación a los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, se introducen los siguientes cambios.

<b>Artículo 109. Base de cotización</b>	
<b>Anterior</b>	<b>Actual</b>
<p>1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.</p> <p>Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.</p> <p>Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no</p>	<p>1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, <b>tanto en metálico como en especie</b>, 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.</p> <p>Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.</p> <p>Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no</p>

<p>disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.</p> <p>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.</p>	<p>disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.</p> <p>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.</p>
<p>2. No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:</p> <p>a) 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.</p>	<p>2. <b>Únicamente</b> no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:</p> <p>a) 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, <b>cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.</b></p> <p>b) <b>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, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual</b></p>

<p>b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 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.</p> <p>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</p>	<p><b>del perceptor 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.</b></p> <p>c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 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.</p> <p>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</p>
---	--

<p>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.</p> <p>c) 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.</p> <p>d) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>En el desarrollo reglamentario de los apartados a) y c) se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario.</p>	<p>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.</p> <p>d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones <b>por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas 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.</b></p> <p>e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.</p>
<p>3. 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.</p>	<p>3. <b>Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período 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.</b></p>
<p>4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.d), 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.</p>	<p>4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), 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.</p>

Conforme a esta modificación, según declaraciones del propio Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, existe la voluntad de adaptar el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, a estos cambios.

Esta modificación presenta una serie de cuestiones, entre las que cabe destacar las siguientes:

Esta inclusión tiene como límite los trabajadores con salarios más altos que ya cotizan por base máxima (3.597 euros al mes), que son aproximadamente el 4% del total de 16,3 millones de asalariados.

Uno de los principales problemas que puede generar la nueva situación es determinar quién asume la parte de cotización que corresponde pagar al trabajador (algo más del 6%). En teoría este porcentaje se debe extraer del bruto de cada plus que cobra el empleado.

Sin embargo, surge la duda cuando los convenios colectivos reconocen expresamente una cantidad que recibirá el trabajador. En estos casos los comités de empresa pueden plantear que dicha cantidad debe recibirse totalmente por lo que el 6 % de cotización del trabajador lo debería asumir también la empresa para que el empleado no vea mermado el neto de sus pluses.

El impacto recaudatorio calculado por el Ministerio de Empleo asciende a casi 1.000 millones de euros; mientras que otras fuentes empresariales elevan sustancialmente esta cantidad. En cualquier caso, este aumento de los ingresos solo será una pequeña ayuda para compensar el actual agujero de las arcas de la Seguridad Social que ascenderá en 2014 a unos 11.000 millones de euros.

Además, hay que tener en cuenta que la exención de cotizaciones, de larga tradición en España, no entrañaba discriminaciones

No se trata de ingeniería retributiva, ni de cotización a la carta, ya que las diferencias han estado reguladas desde hace tiempo y las empresas se limitaban a cumplir con la ley. Los trabajadores no sufrían ninguna merma de ingresos, ya que percibían el valor de las correspondientes cuantías, ya fuera en efectivo o en especie.

No se trata, por tanto, de hacer política social con estas cuantías, ya que sólo son un instrumento más retributivo. Si fueran un elemento de política social, entonces no tendría sentido que fueran considerados como salario, por lo que, con menos razón, deberían ser incluidos en la base de cotización.

En relación al cheque guardería, es cierto que es bueno para la conciliación de la vida laboral y familiar, cotice o no a la Seguridad Social, pero es evidente que el coste para las empresas es uno de los elementos a tener en cuenta, ya que, no se puede olvidar, en este caso concreto, las empresas realizan una asunción de funciones de la Administración pública, que es la responsable de tener una red de guarderías.

En virtud de las inquietudes que genera en las entidades asociadas a la CEOE, se celebra una reunión interna el día 20 de enero de 2014, en la que se exponen los diversos problemas que este cambio genera en los sectores económicos y se valoran los cuantiosos impactos que dicha norma va a generar.

El mismo día 20 de enero, se celebra una reunión con el Secretario de Estado de la Seguridad Social en el que se le trasladan las inquietudes de los sectores con el ruego que reconsidere totalmente la decisión o tome medidas para que el impacto económico en las empresas sea el menor posible, atendiendo a la situación económica actual.

Además, se plantea que al no haber sido tramitado como proyecto de Ley, cabe la opción de utilizar la vía reglamentaria y se plantean toda una serie de dudas, como la inseguridad jurídica que esta medida plantea en los convenios colectivos existentes, la complejidad en la categoría del salario, el aumento de costes en las empresas o la posibilidad de excluir su aplicación a los convenios colectivos que ya estén en vigor.

El día 7 de marzo de 2014 se celebra una segunda reunión con el Secretario de Estado de Seguridad Social en el que se abordan, además de otros temas relativos a Seguridad Social, esta materia. En esta reunión se entrega un documento preparado por el Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE en el que se aportan tres posibles soluciones.

El día 25 de marzo de 2014 se celebra una reunión en la CEOE sobre esta cuestión y los asistentes aportaron toda una serie de consideraciones que han sido incorporadas al documento inicial, con lo que se configura el siguiente documento.

### **Regulación propuesta**

En virtud de estas observaciones, y teniendo en cuenta la tradición de la regulación existente en el Reglamento de recaudación en relación a la Ley General de Seguridad Social, entendiéndose que la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores no corresponde su desarrollo a esta norma, se propone las tres siguientes opciones.

## **1) Regulación íntegra del art. 23 del Reglamento (en rojo los cambios propuestos)**

*Artículo 23. Base de cotización.*

*1. En el Régimen General de la Seguridad Social la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará 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 la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*

*A) Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.*

*B) A efectos de su inclusión en la base de cotización, se considerará remuneración la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie y ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo, así como los conceptos que resulten de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.*

*a) A estos efectos, constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda.*

*Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la percepción económica recibida por el trabajador tendrá la consideración de dineraria.*

*b) No tendrán la consideración de percepciones económicas en especie los bienes, derechos o servicios especificados en el artículo 42.2 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, así como en los artículos 43, 44, 45 y 46 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en los términos y condiciones establecidos en dichos preceptos.*

*c) Las percepciones en especie, a efectos de cotización, se valorarán en la forma establecida para cada una de ellas en el artículo 43 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, y en los artículos 47 y 48 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*d) 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, no se incluirán en la base de cotización, siempre que dichas cantidades o el valor de los productos no excedan de la cuantía equivalente a dos veces el importe del*



*indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada ejercicio, sin incluir la parte correspondiente de las pagas extraordinarias.*

*2. Únicamente, no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:*

*A) 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, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.*

*B) 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, no comprendidos en el apartado anterior, así como 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.*

*C) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.*

*D) Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas.*

*Estas cantidades e indemnizaciones quedarán excluidas de la base de cotización cuando, computadas en su conjunto, no excedan del 20 por ciento del IPREM mensual vigente en el momento del devengo, sin incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias. En el supuesto de percibirse con periodicidad superior a la mensual, aquéllas serán prorrateadas en los términos indicados en el apartado 1.A) de este artículo y quedarán excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20 por 100 de dicho IPREM mensual, sin incluir la parte correspondiente de las pagas extraordinarias.*

*El exceso sobre ambos límites será objeto de inclusión en la base de cotización.*

*E) Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.*

*a) A estos efectos, se consideran tales las percepciones indicadas en el apartado 1.B) de este artículo, cuya entrega por parte de la empresa no sea debida en virtud de norma, convenio colectivo o contrato de trabajo ni se hallen incluidas en el apartado F) siguiente.*

*b) Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas serán valorados conforme a lo dispuesto en el apartado 1.B).c) de este artículo y quedarán excluidos de la base de cotización siempre que su valoración conjunta no exceda del 20 por ciento de la cuantía del IPREM mensual vigente en el momento de su devengo, sin incluir la parte correspondiente a pagas*

*extraordinarias. El exceso sobre la cuantía indicada será computado en la base de cotización.*

*F) Las percepciones por matrimonio.*

*G) Las prestaciones de la Seguridad Social, en todo caso, así como las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos siguientes:*

*En las asignaciones asistenciales a que se refiere este apartado se considerarán incluidas las siguientes:*

*1.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, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales y en las demás condiciones establecidas en el artículo 43 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*2.º Las asignaciones destinadas por éstas 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.*

*3.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 concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*No obstante, si por convenio colectivo resultara posible la sustitución del servicio de comedor por entrega dineraria, esta únicamente formará parte de la base de cotización en el exceso resultante de la aplicación de las reglas contenidas en los apartados 1 y 2.1.º de dicho artículo.*

*4.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.*

*5.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 y, para este último caso, en los términos y con los límites establecidos en los artículos 42.2.f) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, y 46 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

6.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.*

7.º *Aquellas otras asignaciones que expresamente se establezcan por ley o en ejecución de ella.*

*Las asignaciones a que se refieren los apartados anteriores, que reúnan los requisitos y hasta las cuantías que en ellos se indican, no tendrán la consideración de percepciones en especie a efectos de lo dispuesto en el apartado 2.D) de este artículo. El exceso sobre dichas cuantías será objeto de inclusión en la base de cotización.*

*H) Las horas extraordinarias, salvo en la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional en los términos establecidos en el artículo 24 de este Reglamento.*

*3. Lo establecido en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las especialidades previstas en la sección 10.a de este mismo capítulo, así como de las facultades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para establecer el cómputo de las horas extraordinarias en la determinación de la base de cotización por contingencias comunes, ya sea con carácter general o ya por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.*

**2) Regulación parcial del art. 23 del Reglamento (el resto continuaría en la forma ya existente. Esta opción puede tener verdadero interés desde el punto de vista jurídico).**

La regulación propuesta es la siguiente:

#### **Modificación del número 1**

*1. En el Régimen General de la Seguridad Social la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará 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 la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*

#### **Modificación del número 2**

*2. Únicamente, no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:*

#### **Modificación de la letra A) del número 2**

*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,*

*cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.*

*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, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del receptor 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.*

### **Modificación de la letra F) del número 2**

*F) Las prestaciones de la Seguridad Social, en todo caso, así como las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos siguientes:*

### **Modificación del número 2º de la letra F) del número 2**

*2.º Las asignaciones destinadas por éstas 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.*

### **3) Modificación normativa en ley posterior**

Esta propuesta, que puede tener diversas opciones, debería tener en cuenta la importante incidencia de costes laborales que va a suponer para las empresas, cualquiera que sea el cambio que finalmente resulte.

De esta manera, se proponen diversas soluciones, que pueden ser tratadas de manera conjunta o alternativa.

- Determinar una valoración diferente en los conceptos que son abonos en metálico de lo que es prestación directa de servicios, especialmente cuando son necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.
- Introducir modificaciones de manera general en relación a supuestos concretos, o sea, volver a excluirlos.
- Excluir de la aplicación de esta norma a determinados: sectores, colectivos o territorios, ya sea de manera temporal o definitiva.
- Excluir de la desindexación los contratos públicos de sectores intensivos en mano de obra, de forma que tales sectores puedan repercutir a su cliente, en este caso la Administración, el incremento de costes sociales derivados de una modificación legal.
- Evitar que cuando por vía legal se imponen al empresario obligaciones, como puede ser en materia de comedores o prevención de riesgos

laborales, especialmente en relación a los uniformes, no haya una doble obligación, de cumplir y de pagar la cotización.

- Excluir los conceptos que estuvieran pactados en los convenios colectivos en vigor (hasta su pérdida de vigencia).
- Unificar los criterios de valoración y de imputación desde el punto de vista de la cotización a la Seguridad y de la tributación al IRPF.
- Ampliar el 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 del 31 de mayo al 31 de diciembre de 2014.