

V. La cotización en el Régimen General

10.2. Complemento de disponibilidad

- C. *Una empresa dedicada al suministro de agua potable, abona a sus técnicos y mecánicos un complemento de disponibilidad por estar localizable fuera de la jornada normal ante cualquier eventualidad del servicio. ¿Cotiza tal complemento?*
- S. Es un concepto cotizable. Se entiende por tal las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de horas de espera, de presencia o de disponibilidad, en las que el trabajador, aunque no presta trabajo efectivo, se encuentra a disposición de la empresa. El complemento o plus de disponibilidad compensa al compromiso del trabajador, en determinados días y horas prefijadas, de estar localizable en todo momento, fuera de la jornada normal, a fin de reparar averías y otras necesidades del servicio. Es independiente de las horas que como extraordinarias se realicen, las cuales también deben ser abonadas y cotizadas por la empresa.

art. 109 LSS 1994

10.3. Las ayudas para comidas

- C. *Fundiciones Férricas, S.A. tiene establecido en su convenio de empresa el abono de 60 euros para el personal que trabaja en jornada partida en concepto de ayuda para comidas. ¿Tiene carácter cotizable?*
- S. Las ayudas para comidas negociadas en Convenio Colectivo cuando se trata de trabajos en jornada partida, son complementos en especie, y por tanto la entrega periódica y regularmente de una cantidad en metálico en concepto de manutención ha de considerarse como percepción salarial, y en consecuencia cotizable a la Seguridad Social. Y asimismo, las cantidades abonadas en virtud de contrato individual en concepto de "plus de comida" o "plus de ayuda alimenticia" generalmente satisfecha por una empresa a los empleados que tienen horario laboral de mañana y tarde (jornada partida), y las cantidades abonadas en concepto de "plus compensatorio de jornada partida" previsto en Convenio Colectivo, deben ser computadas a efectos de determinación de la base de cotización (Ver consulta relacionada V. 11.46).

art. 109 LSS 1994; Circular 2-025-1991, de 23 de julio de 1991, de la Tesorería General de la Seguridad Social; Circular 5-044-1997, de 6 de octubre de 1997, de la Tesorería General de la Seguridad Social

10.4. Compensación económica de las vacaciones devengadas y no disfrutadas

- C. *Mármoles Carrara, S.A. ha celebrado un contrato eventual de cinco meses de duración. Terminado el contrato el 30 de junio elabora el finiquito en el que incluye el importe correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas. ¿Debe computarse tal cantidad en la base de cotización?*
- S. Las retribuciones percibidas por los trabajadores en compensación a vacaciones no disfrutadas tienen carácter salarial, y no indemnizatorio, y si bien como norma general las vacaciones no son compensables en metálico, el derecho a las mismas debe compensarse económicamente cuando se produce el cese antes de completar el año, calculándose el importe en proporción al tiempo de servicios. Por tanto están sujetas a cotización a la Seguridad Social, pues tal compensación en metálico constituye una remuneración que percibe el trabajador por razón del trabajo realizado por cuenta ajena -definición positiva de la base de cotización-, y no está expresamente contemplada entre los conceptos excluidos del cómputo de la misma -definición negativa-.

La cotización del importe de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral, se efectúa mediante una liquidación complementaria a la del mes de la extinción del contrato (Ver consulta relacionada VI. 6.18).

art. 109.1 LSS 1994; art. 28 OMTIN/25/2010 de 12 Ene.; Sentencia del TS, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, 22 Oct. 1996 (Rec. 9488/1991); Sentencia del TS, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, 11 Jun. 1996 (Rec. 10987/1991); Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, 30 Abr. 1996 (Rec. 3084/1995); Circular 2-025-1991, de 23 de julio de 1991, de la Tesorería General de la Seguridad Social

10.5. Plus de gastos locales y desplazamiento abonados por prestar servicios continuados de carácter profesional en el extranjero

- C. *Una empresa ha trasladado a un trabajador a París a una empresa filial, abonándole una cantidad en concepto de plus de desplazamiento y gastos locales por prestar servicios profesionales en el extranjero. ¿Se considera cotizable?*
- S. Las cantidades percibidas por trabajos en el extranjero son computables a efectos de cotización y encuadrables dentro del "plus de residencia", pues para configurarse como dietas de viaje tendría que tratarse de desplazamientos temporales que realice el trabajador con motivo y con ocasión del trabajo, concepto este de temporalidad, que obviamente no comprende el período continuado en municipio o localidad distintos del lugar de trabajo habitual.

art. 109 LSS 1994

10.6. Bonificación de impuestos

- C. *Una empresa abona a sus empleados una cantidad fija mensual en concepto de ayuda o bonificación de impuestos. ¿Está exenta de cotización?*
- S. Las cantidades abonadas por el empleador en concepto de bonificación de impuestos no pueden considerarse excluidas de cotización.

art. 109 LSS 1994; art. 23 RD 2064/1995 de 22 Dic.

10.7. Plus de expatriación

- C. *Petróleos del Mediterráneo, S.A. ha desplazado por un año a dos técnicos de la empresa a Marruecos para realizar el estudio de la instalación de un gasoducto. La empresa abona directamente los gastos de manutención y alojamiento al establecimiento hostelero, y tiene convenido con los dos trabajadores desplazados abonarles una cantidad fija mensual en concepto de plus de expatriación por residir fuera de España. ¿Debe cotizar tal concepto?*
- S. Sí, pues para que las cantidades recibidas por dicho concepto puedan considerarse excluidas de cotización a la Seguridad Social, deben corresponder a alguno de los conceptos expresamente excluidos de la cotización, con los requisitos que la normativa establece y sin que proceda una interpretación analógica de la norma. Por tanto, dado que el concepto de plus de expatriación por sus desplazamientos temporales en el extranjero, no se corresponde o puede subsumirse en ninguno de los que mencionan expresamente como excluidos en el artículo 23.2 del RGCL, toda vez que, como se indica, dichas cantidades no se corresponden con gastos de manutención y estancia de los que se encarga la empresa a través de empresas de servicios de hostelería, procede la inclusión de las indicadas cantidades en la base de cotización a la Seguridad Social.

V. La cotización en el Régimen General

art. 23.2 RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 14 julio 2004

10.8. Compensación económica de las fiestas abonables no recuperables

- C. *El 8 de diciembre, fiesta de la Inmaculada, de carácter abonable y no recuperable, la empresa Lácteos del Sur S.A. indica a cinco trabajadores que acudan a su puesto de trabajo por necesidades perentorias y urgentes. La empresa abona a dichos trabajadores el importe económico de dicho día. ¿Es cotizable dicho importe por el día de descanso no disfrutado?*
- S. Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de días de descanso no disfrutado con ocasión de fiestas abonables no recuperables, se incluyen en la base de cotización.

Sentencia del TS, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, 22 Oct. 1996 (Rec. 9488/1991)

10.9. Pagas extraordinarias establecidas en un convenio colectivo que incluyen el importe de los pluses de distancia y de transporte

- C. *El importe de las pagas extraordinarias establecidas en un convenio colectivo incluye, entre otros conceptos, las cuantías establecidas como "pluses de distancia y transporte". ¿Deben cotizarse por su importe íntegro?*
- S. Las citadas pagas extraordinarias integran la base de cotización a la Seguridad Social con independencia de que a efectos de determinar su cuantía se utilice como módulo un concepto que, como los citados pluses de distancia y transporte, estarían excluidos de dicha base de cotización pues, en definitiva, esto no altera la naturaleza de las gratificaciones extraordinarias.

art. 109.1 LSS 1994; Circular 5-004-1996, de 22 de enero de 1996, de la Tesorería General de la Seguridad Social

10.10. Las percepciones en especie

- C. *Las percepciones en especie percibidas por los trabajadores se incluyen en la base de cotización. Pero, ¿qué se entiende por percepciones en especie?, y ¿qué productos se consideran remuneraciones en especie y cómo se valoran a efectos de cotizar a la Seguridad Social?*
- S. 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 tiene la consideración de dineraria.

A efectos de determinar lo que se considera retribuciones en especie y su valoración económica, a efectos de cotización, el artículo 23 del RGCL se remite a lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario (arts. 42 y 43 de la L. 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, y arts. 43 a 48 de su Reglamento aprobado por RD 439/2007, de 30 de marzo). Con carácter general las retribuciones o rentas en especie se valoran por su valor normal en el mercado, con las siguientes especialidades y normas de valoración, conforme a la normativa tributaria:

1) *La utilización de vivienda*

Se valora por el 10 por 100 del valor catastral. Si se trata de inmuebles localizados en municipios en los que los valores catastrales han sido revisados o modificados, o determinados mediante un procedimiento de valoración colectiva de carácter general, de conformidad con la normativa catastral, y hayan entrado en vigor a partir del 1 de enero de 1994, el 5 por 100 del valor catastral.

Y si a la fecha de devengo del impuesto los inmuebles carecieran de valor catastral, o éste no hubiera sido notificado al titular, se toma como base de imputación de los mismos el 50 por 100 de aquél por el que deban computarse a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio. En estos casos, el porcentaje será del 5 por 100.

La valoración resultante no puede exceder del 10 por 100 de las restantes contraprestaciones del trabajo.

2) *La utilización o entrega de vehículos automóviles*

- En el supuesto de entrega se valora por el coste de adquisición para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación.

- En caso de uso, el 20% anual del coste de adquisición incluidos los tributos, si el vehículo es propiedad del empresario, y si no lo es dicho porcentaje se aplica sobre el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo.

- En el supuesto de uso y posterior entrega, la valoración de esta última se efectúa teniendo en cuenta la valoración resultante del uso anterior.

3) *Los préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (el 4 por 100 en el año 2010)*

Se valora por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el período, de ser éste inferior al del mercado.

4) *Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes y similares*

Se valora por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación. Se trata de gastos no exigidos para el desarrollo de la actividad laboral, pues si lo fueran se trataría de dietas de viaje y gastos de locomoción, que tiene una regulación específica.

5) *Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro u otro similar, salvo las de seguro de accidente laboral y responsabilidad civil del trabajador, así como las satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad del trabajador*

Su valoración se efectúa por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación.

Para que se trate de una percepción en especie el riesgo cubierto por la póliza suscrita por la empresa no debe estar directamente vinculado con la actividad económica de la empresa, y debe asegurar riesgos no cubiertos por la Seguridad Social, ya que en otro caso nos encontraríamos ante una mejora de prestaciones de la Seguridad Social excluida la cotización (prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, viudedad, jubilación, seguro de accidente laboral, etc.). (Ver consulta relacionada V. 11.46).

6) *Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudio y manutención del trabajador o de otras personas ligadas al mismo por vínculo de parentesco, incluidos los afines, hasta el cuarto grado inclusive*

Se valora por el coste para el empresario, incluidos los tributos que gravan la operación.

Se consideran remuneraciones en especie:

a) Los gastos de estudio del trabajador o asimilado no exigidos por el desarrollo de las actividades o características de su puesto de trabajo, que sean debidos por norma o convenio colectivo, forman parte de la base de cotización. Pero si la realización de tales gastos se concede voluntariamente por la empresa

V. La cotización en el Régimen General

tienen la consideración de productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas que están sujetas a cotización en la cuantía que exceda del 20% del IPREM.

b) Los gastos de estudio de otras personas, ligadas por vínculos de parentesco (hijos u otros parientes) satisfechos obligatoriamente al trabajador, son cotizables. En cambio, si son satisfechos voluntariamente por el empresario tienen el tratamiento de productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

No obstante lo previsto en los apartados anteriores, cuando el rendimiento del trabajo en especie sea satisfecho por empresas que tengan como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo, la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público del bien, derecho o servicio de que se trate.

A tales efectos se considera precio ofertado al público (conforme al artículo 43 de la L. 35/2006, de 28 de noviembre, y al artículo 48 del RD 439/2007, de 30 de marzo), el previsto en el artículo 13 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (en la actualidad derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, para la Defensa de los Consumidores y Usuarios), deduciendo los descuentos ordinarios o comunes. Se consideran ordinarios o comunes: a) los descuentos que sean ofertados a otros colectivos de similares características a los trabajadores de la empresa; b) los descuentos promocionales que tengan carácter general y se encuentren en vigor en el momento de satisfacer la retribución en especie; y 3) cualquier otro distinto de los anteriores siempre que no excedan del 15 por 100 ni de 1.000 euros anuales.

art. 23.1 b) RD 2064/1995 de 22 Dic.

10.11. Las dietas de plaza en el sector del transporte de mercancías por carretera

- C. *Un convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera establece una dieta de plaza disponiendo textualmente que "si por necesidades del servicio, el trabajador, sin salir de su residencia habitual o de trabajo, realizara la comida o cena fuera de su domicilio o centro de trabajo, percibirá como compensación la denominada dieta de plaza". Las cantidades que abona una empresa por tal concepto ¿deben computarse en la base de cotización?*
- S. La llamada dieta de plaza -a pesar de la calificación pretendida por las partes que negociaron dicho convenio- no puede calificarse como dieta excluida de la base de cotización, ya que su finalidad es compensar al trabajador que por necesidades del servicio, tiene que realizar la comida o cena fuera de su domicilio, "... sin salir de su residencia habitual o de trabajo..." y sin desplazarse, por tanto a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia. Y según la normativa reguladora de las dietas de viaje si no existe un desplazamiento del trabajador a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, no cabe hablar de dietas exentas de cotización a la Seguridad Social.

art. 23.2 A) a), art. 23.2 F) b) 3 RD 2064/1995 de 22 Dic.

10.12. Concesión a trabajadores y familiares directos de descuento especiales en la compra de vehículos

- C. *Una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de vehículos, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, concede a sus trabajadores y familiares directos (cónyuge, hijos y hermanos) descuentos especiales sobre el valor de mercado de los vehículos, en cualquiera de los concesionarios,*

propios o de terceros, de la red comercial de la compañía en España. ¿Cotiza a la Seguridad Social el importe del descuento especial aplicado en la compra del vehículo?

- S. La obtención por parte del propio trabajador o de sus familiares directos de descuentos especiales por la adquisición de vehículos, debe calificarse como retribución en especie del trabajo realizado por el empleado, ya que la ventaja deriva de la relación laboral que une a los trabajadores con la entidad.

Ello es independiente de que el vehículo se matricule a nombre del familiar del empleado, ya que de hecho es éste quien solicita la aplicación del descuento.

art. 233.1 b) RD 2064/1995 de 22 Dic.

10.13. Incrementos de salarios reconocidos con efectos retroactivos por un convenio colectivo aprobado con posterioridad a la finalización del contrato

C. *Juan, trabajador metalúrgico, cesa en su empresa el 31 de marzo, por finalización de un contrato temporal. Con fecha 15 de mayo se publica el convenio colectivo del metal que establece el abono con carácter retroactivo de incrementos salariales desde el mes de enero. ¿La empresa debe cotizar por dichos atrasos salariales, habida cuenta que el trabajador ya no presta servicios en la empresa?*

- S. El hecho de que el trabajador, por finalización de su contrato temporal, no mantenga un vínculo laboral con la empresa en la fecha en que es aprobado un convenio colectivo, no resulta determinante para concluir que la empresa no tenga la obligación de poner a su disposición los incrementos salariales a que tuviere derecho con carácter retroactivo en virtud del convenio de que se trate.

Asimismo, si el percibo por el trabajador de tales atrasos no se produce (por no haber realizado la correspondiente reclamación de cantidad), ello no implica que la empresa no tenga la obligación de realizar la oportuna cotización respecto de estos atrasos o incrementos salariales que el trabajador tiene derecho a percibir.

art. 27.1 OM TIN/25/2010 de 12 Ene.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 19 junio 2002

10.14. Las ayudas de las empresas por gastos sanitarios de sus trabajadores

C. *Un trabajador de una empresa metalúrgica es sometido a una delicada intervención quirúrgica en una clínica privada. Su empresa le entrega una cantidad dineraria para que el trabajador haga frente al gasto que supone dicha hospitalización. ¿Cotiza a la Seguridad Social tal cantidad abonada por la empresa?*

- S. Sí, pues las ayudas y demás cantidades dinerarias por gastos sanitarios entregadas por las empresas a sus trabajadores o asimilados deben incluirse en la correspondiente base de cotización, complementen o no prestaciones contributivas o no contributivas del sistema de la Seguridad Social.
-

art. 23.2 f) RD 2064/1995 de 22 Dic.

V. La cotización en el Régimen General

10.15. Complemento retributivo para los trabajadores que reúnan la condición de socios de la sociedad

- C. *Las cantidades abonadas a los trabajadores de una empresa de economía social bajo el concepto definido en el convenio colectivo como "complemento retributivo para aquellos trabajadores que reúnan la condición de socios" de la sociedad, ¿forman parte de la base de cotización?*
- S. Con carácter previo, cabe hacer la precisión de que con independencia de que un convenio colectivo considere o denomine percepción extrasalarial a algún concepto retributivo, una sólida doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo (Sentencias entre otras, de 30 de octubre de 1991 y 4 de mayo de 1992), niega la posibilidad de que el contenido de los convenios colectivos entre a regular las relaciones de la Seguridad Social, salvo en cuanto al posible sistema de mejoras, pero no en el ámbito de lo mínimo y obligatorio, al tratarse de una materia indisponible por las partes. Por tanto, la cotización a la Seguridad Social de las cantidades percibidas por los trabajadores de los empresarios no depende de la calificación que le otorgue un convenio colectivo, sino que tales percepciones queden sujetas o no a cotización, según cual sea su naturaleza, en los términos que las normas de Seguridad Social establecen.

Los complementos salariales que perciben los trabajadores que han accedido o accedan a la condición de socios para compensar el poder adquisitivo de estos socios trabajadores no es un concepto retributivo expresamente excluido de la base de cotización a la Seguridad Social, sin que tampoco pueda subsumirse el pago de dichas cantidades en la asignación asistencial de la entrega a trabajadores de acciones de forma gratuita o a precio inferior de mercado, porque en el caso de que se trata no es una entrega de acciones sino de cantidades dinerarias con una finalidad precisa.

En consecuencia tales cantidades percibidas por los trabajadores de la empresa forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social.

art. 109.2 LSS 1994; art. 23.2 RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 6 abril 2004; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 6 abril 2004

10.16. El valor del ticket-guardería

- C. *El valor del "ticket-guardería" que las empresas entregan a sus trabajadores en atención a sus cargas familiares, ¿es un concepto cotizabile?*
- S. Los importes abonados en concepto de "ayuda por guardería mediante el sistema de tickets" forman parte de la base de cotización, pues aunque la Resolución de la Dirección General de Tributos nº 737/2004, de 24 de marzo, considera que es una prestación "indirecta" del servicio de guardería y no una retribución en especie, por lo que las cantidades que corresponden a dichos tickets están excluidas de la base imponible del IRPF, la normativa de Seguridad Social es autónoma e independiente de la tributaria, sin perjuicio de la tendencia a la homogeneidad de las normas de la Seguridad Social con la regulación tributaria y las remisiones expresas a la misma.

Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 30 junio 2005

10.17. Cantidades que satisface la empresa a sus trabajadores por el alquiler de viviendas debido a la movilidad de los mismos

- C. *Las cantidades que satisface una empresa a sus trabajadores por el alquiler de viviendas debido a la movilidad de los mismos, ¿se considera retribución dineraria o retribución en especie?*

S. Pueden darse tres supuestos:

1. Las cantidades que satisface la empresa a los trabajadores para compensarles del coste del alquiler de sus respectivas viviendas constituye para estos últimos un rendimiento del trabajo dinerario plenamente sujeto al impuesto del IRPF y a su sistema de retenciones a cuenta.
2. Tales cantidades las satisface la empresa directamente al arrendador. En este caso, de no existir modificación ni novación del contrato de trabajo firmado con este último, nos encontraríamos ante un supuesto de simple mediación de pago en el que las cantidades abonadas por la empresa al arrendador deberán calificarse como rendimientos del trabajo dinerarios y no en especie.
3. Si la empresa y el trabajador acuerdan, modificando o novando el contrato de trabajo, un cambio en la composición del sistema retributivo, de tal forma que se sustituyen retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, esto es, sustituyen la percepción de una cuantía para compensar los costes de alquiler por la obligación de la empresa de suministrarle una vivienda en alquiler (siendo a estos efectos indiferente quién figure como arrendatario en el citado contrato de arrendamiento), las cantidades pagadas por la empresa a los arrendadores no se considerarían como un supuesto de mediación de pago, en los términos anteriormente señalados, sino como retribuciones en especie acordadas en el contrato de trabajo, por lo que resultarán de aplicación las previsiones de los artículos 46 y 47 de la Ley del IRPF.

En consecuencia, tratándose de simples mediaciones de pago realizadas en los términos descritos, no cabe entender que las cantidades abonadas por la empresa a un tercero se califiquen como rendimientos del trabajo en especie para el trabajador, sino que se tratará de una aplicación de los rendimientos del trabajo dinerarios.

Consulta (Dirección General de Tributos) V0917-07, 4 mayo 2007

10.18. Mayor tiempo invertido desde el domicilio al lugar de trabajo

- C. *Una empresa abona a sus trabajadores por el "mayor tiempo invertido" en los desplazamientos desde su domicilio hasta el lugar de prestación efectiva del servicio, la cantidad de 5 euros por cada media hora en los casos en que ocasional y esporádicamente tienen que desplazarse a lugares que no son el centro habitual de trabajo. ¿Debe cotizarse por dichas cantidades?*
- S. Las cantidades pagadas por la empresa en concepto de "mayor tiempo invertido", no es un concepto expresamente excluido o subsumible en alguno de los conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social, por tanto la referida cantidad forma parte de la base de cotización a la Seguridad Social y debe cotizarse por ella.

art. 23.2 RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 203-2006, 13 diciembre 2006

10.19. Plus de compensación de la eventualidad

- C. *El convenio colectivo del sector del metal de una provincia establece el concepto de plus de compensación de eventualidad, equivalente al importe de unos días por año trabajado, del que las empresas se resarcan en el supuesto de que el contrato se convierta en indefinido. ¿Se trata de un concepto cotizable?*
- S. Las cantidades recibidas por los trabajadores por el indicado concepto, son remuneraciones percibidas en razón del trabajo que realizan por cuenta ajena, sin que se trate de un concepto expresamente excluido de cotización a la Seguridad Social.

V. La cotización en el Régimen General

Si en su día se procede por parte del trabajador al reintegro de la indicada cantidad a la empresa por conversión de un contrato eventual en indefinido, debe procederse, asimismo, a la regularización del periodo de cotización, con la devolución de las cuotas que en su caso correspondan.

art. 23.1 B) RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 59-2007, 15 junio 2007

10.20. Entrega de equipos informáticos con acceso a Internet, siendo su precio descontado al trabajador

- C. *Una empresa entrega, a los trabajadores que voluntariamente lo deseen, equipos informáticos con acceso a Internet, siendo el precio al que los trabajadores los adquieren el mismo que le supone a la empresa. Dicho importe se descuenta del salario bruto del trabajador. ¿Se trata de un concepto computable en la base de cotización?*
- S. Para que los gastos efectuados por el empresario en beneficio de los trabajadores estén excluidos de cotización a la Seguridad Social, se requiere que efectivamente sea un gasto financiado directamente por el empleador y éste se realice para la actualización o reciclaje del personal y venga exigido por el desarrollo de sus actividades.

Por tanto, las cantidades pagadas por la empresa por la adquisición de los equipos informáticos que se descuentan íntegramente de los salarios de los trabajadores, sin realizar ninguna ayuda o aportación, no pueden considerarse gasto, sino un mero adelanto del pago que con posterioridad se reintegrará del salario del trabajador, por lo que tales cantidades en tanto forman parte del salario del trabajador, integran la base de cotización sin exclusión, es decir, el descuento que se realiza por la empresa es consecuencia del acuerdo de la empresa y trabajador para la adquisición del bien pero ello no afecta a la cotización a la Seguridad Social.

art. 23.1, art. 23.2 F) b) 2º RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 61-2007, 19 junio 2007

10.21. Primas de un seguro de enfermedad abonadas por el trabajador a precio rebajado

- C. *Los importes de las primas de un seguro de enfermedad detraídos directamente por la empresa de las retribuciones de los trabajadores, estando su precio rebajado como oferta especial para los empleados de la empresa, ¿deben integrar la base de cotización?*
- S. Para que los importes correspondientes a las primas por seguro de enfermedad del trabajador puedan ser deducidos de la base de cotización, dichos importes deben ser a cargo de la empresa. Si las primas son abonadas directamente por el trabajador, aunque su importe esté rebajado, al ser deducidas de la remuneración mensual abonada por la empresa, significa que estos importes forman parte del salario y deben integrar la base de cotización del trabajador.
-

art. 23.2 F) b) 5 RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 56-2008, 30 julio 2008

10.22. Compensación y sustitución de las aportaciones al plan de pensiones de la empresa al pasar el trabajador a la situación de jubilación parcial

- C. *Una empresa del sector bancario tiene concertado un plan de pensiones para sus empleados. Uno de ellos accede a la jubilación parcial a los 61 años de edad y suscribe con su empresa un contrato en virtud del cual se establece que el empleado percibirá como compensación, y sustitución de las aportaciones que no se realizarán por la empresa al plan de pensiones, una cantidad igual a la suma total del 85% de las aportaciones que la empresa habría realizado desde la fecha de la jubilación parcial hasta el momento en que cumpla los 65 años de haber permanecido con contrato a jornada completa. ¿Es cotizable dicha cantidad abonada por la empresa?*
- S. La cantidad abonada por la empresa por tal concepto se percibe por el trabajador en razón del trabajo realizado y no constituye concepto expresamente excluido de cotización a la Seguridad Social, por lo que dicho importe debe ser objeto de cotización a la Seguridad Social. Tal cantidad, a efectos de cotización, debe prorratearse durante todo el periodo, desde la fecha de la jubilación parcial hasta el momento en que cumpla los 65 años.
-

art. 23.2 F) a) RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 37-2008, 22 abril 2008

11. BASE DE COTIZACIÓN: CONCEPTOS NO COTIZABLES

11.1. Conceptos extrasalariales

- C. *¿Qué conceptos están excluidos de cotización?*
- S. Los conceptos extrasalariales no computables en la base de cotización son los enumerados en el LSS 1994 siendo una lista cerrada e inflexible. Ante el criterio mantenido jurisprudencialmente de que "todo lo que percibe el trabajador del empresario, así como todo lo que es prometido por éste, le es debido a aquél como salario" (T.S. 11 enero 1978) y, por tanto, "a quien alegue el carácter extrasalarial de una percepción, le corresponde la prueba" (T.S. 27 septiembre 1978), se estima que en tanto no se demuestre su carácter extrasalarial las cantidades abonadas por el empresario deben ser computadas a efectos de determinar la base de cotización.

Existe, pues, la presunción de que todas las cantidades que se abonan por la empresa al trabajador por la prestación de sus servicios son salario (salvo las que tengan el concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados o daños sufridos como consecuencia de su actividad laboral), y que tales cantidades deben integrar la base de cotización a la Seguridad Social. Es evidente que la "vis atractiva" de esta presunción juega a favor de la consideración de que tales cantidades cuando se abonan a quien es sujeto de una relación laboral, pasan a formar parte del salario y de la remuneración computable en la base de cotización a la Seguridad Social.

En el ámbito de las exclusiones de la cotización, no se admite interpretación analógica que permita aplicar exclusiones por conceptos que no estén taxativamente enumerados en las normas o puedan ser subsumidos en tales conceptos.

Para que las cantidades recibidas por un complemento que un convenio colectivo denomine como extrasalarial, puedan considerarse excluidas de cotización a la Seguridad Social, deberán corresponder a alguno de los conceptos expresamente excluidos de la cotización, con los requisitos que la normativa establece, siendo requisito que se produzca el presupuesto de hecho que las normas describen como generador de la necesidad del gasto que se pretende indemnizar o compensar, sin que en modo alguno queden excluidas de la cotización a la Seguridad Social las cantidades que los trabajadores reciben de

V. La cotización en el Régimen General

la empresa en todo caso, sin concurrir las circunstancias descritas, ya que en este supuesto las cantidades percibidas por los trabajadores forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social, sin exclusión.

art. 26 ET 1995; art. 109 LSS 1994; art. 23 RD 2064/1995 de 22 Dic.; Circular 5-033-1998, de 14 de julio de 1998, de la Tesorería General de la Seguridad Social

11.2. Pactos relativos a la alteración de las bases de cotización

- C. *Una empresa pacta con sus trabajadores excluir de la base de cotización la cantidad de 50 euros mensuales que abona en concepto de prima fija. ¿Es válido tal pacto?*
- S. La enumeración de los conceptos extrasalariales no computables, que efectúa el LSS 1994 debe considerarse como cerrada e inflexible, al declarar nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización por ella fijadas. Y tanto referido a la exclusión de la base de cotización de algún complemento salarial como a la inclusión de un concepto no computable.
-

art. 105, art. 109 LSS 1994

11.3. El quebranto de moneda

- C. *Pedro es el cajero de una empresa y percibe mensualmente 90 euros en concepto de quebranto de moneda. ¿Está excluida de cotización tal percepción?*
- S. El quebranto de moneda es una percepción extrasalarial generalmente prevista para el personal que realiza cobros y pagos, cuya finalidad es compensar los perjuicios económicos ocasionados por los errores en su labor o trabajo. Se abona al trabajador en contraprestación por la asunción del riesgo de desajustes negativos en las cuentas a la hora de cuadrar caja.

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

- En el supuesto de percibirse con periodicidad superior a la mensual deben ser prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.
 - Quedan excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20 por 100 del IPREM mensual, y por tanto, 106,50 euros mensuales en el año 2010.
 - Las cantidades abonadas por tal concepto que excedan de dicho límite mensual están sujetas a cotización.
 - A efectos de cotización se computan conjuntamente las cantidades abonadas por los conceptos de quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas y adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo, por lo que si la cuantía de los tres conceptos supera el tope mensual señalado, el exceso está sujeto a cotización. Por tanto el límite exento opera de forma global, es decir, computados en su conjunto los tres conceptos.
-

art. 109.2 c) LSS 1994; art. 23.2 c) RD 2064/1995 de 22 Dic.

11.4. Las percepciones por desgaste de útiles o herramientas

C. *Construcciones y Reformas, S.L. abona mensualmente a sus albañiles la cantidad de 40 euros en concepto de desgaste de los útiles o herramientas (paleta, martillo, regle, etc.) que aportan los propios albañiles para ejecutar su trabajo en la obra. ¿Se considera exenta de cotización?*

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

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

2) Que los gastos sean los normales de tales útiles o herramientas.

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

art. 109.2 c) LSS 1994; art. 23.2 c) RD 2064/1995 de 22 Dic.

11.5. Las percepciones para la adquisición de prendas de trabajo

C. *Un taller mecánico abona a sus empleados la cantidad de 40 euros mensuales para la adquisición de los dos monos de trabajo al año que establece el convenio colectivo de aplicación. ¿Estaría exenta de cotización?*

S. Son cantidades entregadas por el empresario para que el trabajador adquiriera las prendas de trabajo, en lugar de que tales prendas las suministre el empresario, siempre que tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales prendas.

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

art. 109.2 c) LSS 1994; art. 23.2 c) RD 2064/1995 de 22 Dic.

11.6. Las percepciones para el mantenimiento de prendas de trabajo

C. *Fundiciones Metálicas S.A. ha acordado por el Comité de Empresa abonar al personal obrero de la fundición un plus de 35 euros mensuales por conservación de vestuario (mono de trabajo) y, asimismo, abonar a los trabajadores administrativos 25 euros mensuales por tal concepto, si bien a éstos no se les entrega ropa de trabajo por no tener funciones manuales. ¿Integrarían tales cantidades la base de cotización?*

S. El artículo 23.2.C) del RGCL incluye dentro del concepto, además de la adquisición, el mantenimiento de prendas de trabajo, recogiendo la doctrina jurisprudencial consolidada de que bajo el concepto de adquisición de prendas de trabajo se puede y debe entender incluido también el plus o indemnización por conservación de vestuario, pues, de una parte, obviamente cuando mejor conservado esté, más posibilidad hay de su mayor duración, de otra, porque si la empresa ha de suministrar un vestuario determinado para sus trabajadores tiene también interés en la adecuada presentación y mantenimiento del mismo y por ello el abono de la cantidad que su conservación exige, es concepto implícito en la obligación de suministrar vestuario. Pero para que se trate de una indemnización es preciso: 1) que la empresa tenga la obligación contraída de suministrar el vestuario; 2) que su importe sea adecuado al fin

V. La cotización en el Régimen General

a que se destina, limpieza y conservación; y 3) que sólo pueden percibir el plus aquellos empleados que tengan derecho y realmente hayan recibido la prenda de trabajo. Todo ello a fin de conseguir que el plus cumpla su finalidad y se evite la percepción generalizada. En consecuencia, si no se produce el gasto por los trabajadores administrativos (que no tienen prendas de trabajo), las cantidades abonadas por tal concepto integrarían la base de cotización.

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

art. 109.2 c) LSS 1994; art. 23.2 c) RD 2064/1995 de 22 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social) 106-2007, 31 octubre 2007

11.7. Los gastos de locomoción

- C. *Imprenta Levante, S.L., tiene su taller en Valencia, y ordena a un empleado que se desplace a Alicante para visitar a un cliente. Para ello debe utilizar su vehículo propio abonándole la empresa la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido. ¿Sería cotizable el importe total satisfecho por este concepto?*
- S. Se consideran gastos de locomoción los gastos normales del trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.

No todas las cantidades abonadas al trabajador en concepto de gastos de locomoción están excluidas de cotización a la Seguridad Social. Sobre esta cuestión el RGCL se remite al ordenamiento tributario, distinguiéndose entre:

1) Cantidades excluidas de cotización

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

- a) Cuando el empleado o trabajador utiliza medios de transporte público, se excluye de cotización el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
- b) Cuando utiliza medios de transporte propios, está exenta de cotización la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Asimismo, se excluyen de cotización los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Estas normas son también de aplicación a los trabajadores itinerantes, en las condiciones que se señalan para las dietas de viaje. (Ver consulta relacionada V. 11.13).

2) Cantidades sujetas a cotización

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

art. 17.1 d) LIRPF 2006; art. 109.2 c) LSS 1994; art. 9 A) 2, art. 9 A) 4, art. 9 A) 5, art. 9 A) 6, art. 9 B) RIRPF 2007; art. 23.2 A) b) RD 2064/1995 de 22 Dic.; OMEHA/3771/2005 de 2 Dic.

11.8. Las dietas de viaje

- C. *Juan recibe la orden de su empresa de desplazarse cuatro días a Bilbao para asistir a un curso intensivo sobre aplicaciones informáticas. La empresa le abona la cantidad de 50 euros diarios para compensar*

los gastos que debe efectuar, abonándole además el importe de la factura del hotel. ¿Se excluyen de cotización tales cantidades?

- S. Se entiende por dietas y asignaciones para gastos de viaje, "las cantidades destinadas por el empresario para compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia". Se trata, pues, de una percepción compensatoria de los gastos o cargas económicas que ha de soportar el trabajador como consecuencia de su trabajo por cuenta ajena y, en concreto, de la orden de desplazamiento dada por el empresario. Es preciso que exista la necesidad de un desplazamiento temporal del centro o lugar de trabajo habitual a otro distinto (en diferente localidad), y la existencia de un gasto real y efectivo que se produce de forma ineludible. Son cantidades que no retribuyen una actividad laboral, sino que compensan o resarcan al trabajador de los gastos que la realización de la actividad le va a ocasionar.

Pero no todas las cantidades abonadas por la empresa al trabajador en concepto de dietas y gastos de viaje se encuentran excluidas de cotización a la Seguridad Social. Sobre esta cuestión el RGCL se remite al ordenamiento tributario (artículo 17.1.d) de la L. 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, artículo 9.A) apartados 3, 4, 5 y 6 y artículo 9.B) de su Reglamento aprobado por RD 439/2007, de 30 de marzo, en redacción dada por la Disposición final tercera del RD 1804/2008, de 3 de noviembre), distinguiéndose entre:

1. Cantidades excluidas de cotización

1) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador o empleado:

- Por gastos de estancia (alojamiento), los importes que se justifiquen (por tanto, sin limitación alguna en la medida que se justifiquen). Ver particularidades en el caso de conductores de vehículos dedicados al transporte de mercancías por carretera (Ver consulta relacionada V. 11.14)

- Por gastos de manutención: 53,34 euros diarios, si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español, o 91,35 euros si corresponden a desplazamiento a territorio extranjero.

2) Cuando no se haya pernoctado en domicilio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador o empleado, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 26,67 u 48,08 euros diarios, según se trate de desplazamiento dentro del territorio español o extranjero, respectivamente.

Pero en estos supuestos es obligado para el empresario "acreditar el día y lugar del desplazamiento, así como su razón o motivo", es decir, la realidad del desplazamiento del trabajador o empleado acordado por el empresario por razón de trabajo.

Además se exige que el desplazamiento y permanencia en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del de residencia del trabajador no supere los nueve meses continuados (no juega dicho límite temporal sin pernoctación, conforme a la Res. de la Dirección General de Tributos de 21 de abril de 1993). A estos efectos no se descuenta el tiempo de vacaciones, enfermedad u otras circunstancias que no impliquen alteración del destino. El término "desplazamiento" tiene una connotación de ocasionalidad y las cantidades abonadas tienen carácter indemnizatorio, y si el desplazamiento es por más de nueve meses, las cantidades percibidas a partir de concluir el período de nueve meses serían objeto de cotización a la Seguridad Social.

2. Cantidades sujetas a cotización

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

V. La cotización en el Régimen General

art. 109.2 c) LSS 1994; art. 23.2 A) a) RD 2064/1995 de 22 Dic.; OMEHA/3771/2005 de 2 Dic.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 8 junio 2004

11.9. Las dietas de viaje en los contratos de obra o servicio determinado

- C. *Una empresa contrata a un trabajador bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado. ¿Puede devengar dietas de viaje, excluidas de cotización a la Seguridad Social?*
- S. Sobre esta cuestión se ha pronunciado expresamente el Ministerio de Trabajo e Inmigración en los siguientes términos:
- El concepto de dieta lleva implícito el desplazamiento temporal del lugar habitual de trabajo a otro municipio distinto. Las dietas vienen causadas y tienen su razón en la realización de comisiones de servicio por cuenta de la empresa y fuera del puesto habitual de trabajo.
 - En los contratos de obra o servicio la prestación laboral se efectúa desde su inicio, en una determinada localidad, sin que los trabajadores procedan de otro centro de trabajo de la empresa que pueda ser tenido por centro o lugar habitual de trabajo. Por tanto, se produce una quiebra del elemento consustancial al concepto de dieta.
 - En el supuesto de prestaciones de servicio en distintos centros de trabajo situados por el territorio nacional, bajo la modalidad de sucesivos contratos para obra o servicio, no cabe aplicar dietas y gastos de locomoción, por cuanto la prestación de servicios se realiza, desde su inicio hasta el final, en un mismo centro de trabajo.
 - La excepción la constituyen los trabajadores itinerantes (contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes). Pero no caben en este supuesto las modalidades de contratos de obra o servicio, ya que no se contrata al trabajador de manera específica para prestar servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, sino que se les contrata sucesivamente para cada obra o servicio.

Por su parte la TGSS ante diversas consultas formuladas ha aclarado y matizado lo siguiente:

- Cada obra de construcción no se considera un centro de trabajo móvil o itinerante, ya que las obras no se desplazan geográficamente, aunque la actividad posea en sí misma un carácter móvil o itinerante. Por tanto no nos encontramos ante centros de trabajo móviles o itinerantes, por más que la actividad desempeñada por los trabajadores sí posea un carácter móvil.
- Si lo que se produce es un cambio de centro de trabajo, porque empresa y trabajador han acordado el traslado a otro centro de trabajo distinto del inicial, es decir, si el lugar habitual de trabajo donde se realiza la obra o servicio por el trabajador ha cambiado de "A" a "B", y por tanto el objeto del contrato debe desarrollarse en el centro de trabajo "B" y no en el centro "A" que deja de ser centro habitual de trabajo, en el ejercicio de la actividad, no se da la necesidad de un desplazamiento temporal del centro de trabajo habitual a otro distinto, y por ello las cantidades que la empresa abone al trabajador en concepto de dieta no se consideran excluidas de cotización a la Seguridad Social. Asimismo, en el supuesto de contrato que la obra o servicio determinado deba realizarse en varios centros de trabajo, los gastos de manutención y estancia en localidades donde se encuentren dichos centros no se consideran dietas. Y lo mismo ocurre cuando en el contrato de obra no se identifica una obra o centro de trabajo determinado sino el domicilio social de la empresa, que, obviamente, no puede ser considerado como centro o lugar de trabajo habitual para un trabajador peón u oficial de la construcción.
- Si se mantiene como lugar habitual de trabajo el centro "A" y para la realización del objeto del contrato de obra o servicio determinado en el centro "A" son necesarios desplazamientos a otro centro de trabajo "B" (pero manteniendo la vinculación con el centro de procedencia), los gastos de mantenimiento y

estancia producidos por los desplazamientos de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo habitual al otro temporal, se consideran dietas a efectos de su exclusión de la base de cotización a la Seguridad Social.

- Por último debe precisarse que si bien el concepto de dieta es independiente de la modalidad contractual, sin embargo es lo cierto que según el objeto del contrato, las cantidades que perciban distintos trabajadores de una misma empresa por los desplazamientos a otros centros de trabajo pueden considerarse dietas o no excluidas de cotización a la Seguridad Social según cada caso, toda vez que como se viene insistiendo es definitorio, a los efectos que aquí se trata, cuál sea la localidad que constituye el centro habitual de trabajo y el objeto del contrato, y si éste consiste en la realización de una obra o servicio determinado o la realización de obras en distintas localidades, los gastos de desplazamiento no se excluyen de cotización; por el contrario, si en el contrato queda determinado que la obra o servicio se realizará en un centro determinado, y para dicha obra o servicio fuera necesario el desplazamiento a otro centro de trabajo, en estos casos, sí se considerarían dietas exentas de cotización.

Finalmente la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera lo siguiente:

- Es criterio jurisprudencial negar el carácter de dieta a las cantidades abonadas a los trabajadores contratados por la empresa en virtud de un contrato para obra o servicio determinado, al amparo del art. 15.1.a) del ET 1995, para desempeñar sus servicios en un centro de trabajo situado en una localidad que, si bien no es la del domicilio del trabajador, si constituye el centro de trabajo habitual para el desempeño del trabajo para el que el trabajador ha sido contratado.

- Cuestión distinta sería el desplazamiento ocasional a centro de trabajo distinto del habitual, simultaneando el trabajo en dicha obra con el trabajo en otra de carácter secundario o residual en relación con la primera obra. En dicho supuesto, los gastos de desplazamiento y manutención tendrían el carácter de gastos compensables, y no integrarían la base de cotización a la Seguridad Social.

Criterio técnico 40/2005, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre Cotización por dietas y gastos de desplazamiento en el sector de la Construcción de los trabajadores fijos de obra.; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 27 junio 2001; Consulta (Tesorería General de la Seguridad Social), 15 junio 2001

11.10. Las dietas de viaje en el sector de la construcción para trabajadores fijos de obra

C. *Una empresa de construcción contrata a un trabajador bajo la modalidad de contrato de obra determinada para realizar los trabajos de estructura de un edificio en construcción situado en una determinada localidad. ¿Puede devengar dietas de viaje excluidas de cotización a la Seguridad Social?*

S. En el sector de la construcción el contrato de obra determinada tiene una regulación específica, previéndose dos supuestos: trabajadores fijos de obra con contrato para una sola obra y trabajadores fijos de obra con acuerdo para prestar servicios en obras sucesivas.

1) Trabajadores fijos de obra con contrato para una sola obra.

El contrato tiene por objeto la realización de una sola obra, con independencia de su duración, y termina cuando finalizan los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. La prestación se realiza desde el inicio hasta el final en un mismo centro de trabajo.

A efectos de la posibilidad de devengar dietas de viaje excluidas de cotización a la Seguridad Social nos remitimos a la consulta relacionada V. 11.9.

2) Trabajadores fijos de obra con acuerdo para prestar servicios en obras sucesivas.

V. La cotización en el Régimen General

El Convenio General del Sector de la Construcción permite al personal fijo de obra (trabajador contratado bajo la modalidad de obra o servicio determinado) prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios, que correspondan por sus desplazamientos.

De darse este supuesto y el trabajador se traslade a otra obra de la misma empresa situada en la misma provincia, ¿puede devengar dietas de viaje y gastos de locomoción excluidos de cotización a la Seguridad Social hasta los límites establecidos? El Ministerio de Trabajo e Inmigración se ha pronunciado en los siguientes términos:

Los trabajadores que por terminación de los trabajos de su oficio y categoría optan por trasladarse a otra obra de la misma empresa sin perder la condición de fijos de obra, no tienen derecho a dietas y gastos de desplazamiento al faltar ese elemento consustancial a las mismas, dado que no existe, en estos casos, un desplazamiento temporal del lugar de trabajo habitual a otro distinto puesto que el referido centro habitual de trabajo es precisamente la obra para la que inicialmente fue contratado el trabajador o aquellas otras a las que posteriormente se traslada por propia decisión.

El supuesto de sucesión de obras, mediante acuerdo entre las partes, constituye a efectos de la cotización a la Seguridad Social, una novación contractual en lo que al centro de trabajo habitual se refiere, por lo que a efectos de la normativa de cotización a la Seguridad Social, se aplica idéntico criterio que el referido a las dietas y desplazamientos del primer centro de trabajo (supuesto de contrato para una sola obra).

Las cantidades abonadas a tales trabajadores por dichos conceptos deben computarse en la base de cotización a la Seguridad Social.

Cuestión distinta sería el desplazamiento ocasional a centro de trabajo distinto del habitual, simultaneando el trabajo en dichas obras con otras de carácter secundario o residual en relación con la primera obra. En estos supuestos, los gastos de desplazamiento y de manutención tendrían el carácter de gastos compensables y no integrarían la base de cotización a la Seguridad Social.

art. 20 IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, años 2007-2011; Criterio técnico 40/2005, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre Cotización por dietas y gastos de desplazamiento en el sector de la Construcción de los trabajadores fijos de obra.

11.11. Las dietas de viaje en el sector de la construcción para trabajadores fijos de plantilla

- C. *Los trabajadores fijos de plantilla de una empresa de construcción ¿pueden ser desplazados a otros centros de trabajo devengando dietas y gastos de locomoción excluidos de cotización si no superan los límites establecidos?*
- S. El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha venido considerando que los trabajadores fijos de plantilla tienen derecho a percibir dietas cuando se desplacen fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo de modo temporal en otro lugar perteneciente a un municipio diferente, y gastos de locomoción cuando el desplazamiento se realice con idéntica finalidad en el mismo o distinto municipio, considerando en estos casos como centros habituales de trabajo todos los de carácter permanente en que prestan servicios los citados trabajadores fijos de plantilla, incluido, por supuesto, el domicilio social de la empresa.

En consecuencia, a estos efectos, el centro de trabajo habitual de los trabajadores fijos de plantilla es el de carácter permanente en que prestan servicios o, en su caso, el domicilio social de la empresa. Por tanto, para determinar cuando un trabajador fijo de plantilla puede devengar dietas y gastos de locomoción -excluidos de cotización- con ocasión de un desplazamiento, hay que acudir al Convenio General

del Sector de la Construcción que establece, en orden a la movilidad geográfica, la facultad empresarial de desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios. Esta facultad deriva del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del ET 1995.

Si el desplazamiento se produce a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y si, además, dista 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, da lugar, si el desplazamiento es de duración inferior a un año, a devengar dietas cuando el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual, y de medias dietas si puede pernoctar en ella.

Por tanto si se cumplen los requisitos citados, el trabajador debe percibir, como consecuencia de la situación de desplazamiento: 1) dieta completa cuando no pueda pernoctar en su residencia habitual (devengándose siempre por día natural); y 2) media dieta cuando el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le sea suministrada por la empresa y pueda pernoctar en su residencia habitual (devengándose por día efectivo de trabajo).

Los convenios colectivos del sector de la construcción de ámbito provincial o autonómico suelen establecer el importe de las dietas o medias dietas, bien igual para todos los niveles o bien en cuantía distinta según el nivel en que esté encuadrado el trabajador.

No obstante lo anterior, últimamente el Ministerio entiende que la oficina o almacén de la empresa o su sede social no pueden considerarse como centro de trabajo habitual respecto de aquellos trabajadores cuyas funciones no se pueden desarrollar en los mismos. Estas instalaciones serán el centro de trabajo del personal administrativo o de almacén, pero no de otras categorías como peón, encofrador, gruísta, etc., que desarrollan toda su actividad en espacios distintos a la oficina o almacén. Por tanto, el abono de cantidades en concepto de dieta cuando lo que se da es el normal desplazamiento al centro de trabajo (obra) habitual no puede quedar excluida de integrar en la base de cotización a la Seguridad Social.

art. 76, art. 77, art. 78, art. 79, art. 80, art. 81, art. 82, art. 83, art. 84, art. 85 IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, años 2007-2011

11.12. Las dietas de viaje en el sector de la construcción para trabajadores eventuales

- C. *Una empresa de construcción contrata a dos trabajadores para realizar trabajos de albañilería, bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción por un periodo de seis meses. En el contrato se hace constar como causa de la eventualidad "un incremento del volumen de trabajo", no identificándose la obra o lugar donde ha de prestarse el trabajo o bien indicando como lugar de prestación del trabajo el domicilio social de la empresa. ¿Tales trabajadores pueden devengar dietas de viaje exentas de cotización a la Seguridad Social?*
- S. El Convenio General del Sector de la Construcción permite concertar el contrato eventual por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.1.b) del ET 1995, con dos precisiones: 1) que su duración máxima puede ser de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computados desde que se produzca la causa que justifica su celebración; y 2) que se considera que se produce dicha causa cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. Y el Convenio permite a las empresas desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios, devengando dietas si el desplazamiento se produce a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

Por su parte, la normativa de contratos de duración determinada exige que el contrato debe identificar con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique su celebración, no bastando una simple

V. La cotización en el Régimen General

invocación genérica de la causa ("incremento del volumen de trabajo"). En los dos contratos eventuales celebrados no se indica el centro de trabajo (obra), en el que se produce la causa de la contratación, indicación que consideramos necesaria, como consecuencia de la obligación de cumplir la exigencia legal y jurisprudencial de consignar con precisión la causa de la eventualidad, dado que esa precisión obliga necesariamente a señalar el lugar en donde se produce esta causa, máxime si la empresa tiene varios centros de trabajo al mismo tiempo.

Y la normativa de Seguridad Social exige que las dietas, a efectos de su exclusión de cotización, deben reunir los siguientes requisitos:

1.- Que exista un desplazamiento del trabajador, es decir que el trabajador pase a prestar sus servicios de un centro de trabajo a otro centro distinto. La acción del desplazamiento lleva implícita la idea de temporalidad del trabajo en el lugar de destino y, consecuentemente, la vinculación del trabajador desplazado con el centro de trabajo de origen o lugar habitual de trabajo.

2.- Que exista un lugar determinado de origen o de referencia, el lugar o centro habitual de trabajo del trabajador, es decir, el lugar en donde el trabajador presta sus servicios de forma continuada. Ello quiere decir que: a) el trabajador debe estar destinado en un centro de trabajo y salir o desplazarse fuera del mismo, para realizar en otro centro de trabajo su labor no constituyendo centro habitual de trabajo respecto al trabajador desplazado, aquel lugar en el que el trabajador no realiza la efectiva prestación de sus servicios, aunque dicho lugar pertenezca a la empresa (vgr: las oficinas o el domicilio social, o el almacén), ya que en la normativa de Seguridad Social el término habitual va referido como adjetivo a "su centro de trabajo", es decir, lo predica respecto del trabajador, no de la empresa, lo que indica que la permanencia en el centro o lugar del trabajo se refiere a la prestación de servicios del trabajador, no que la empresa tenga un centro de trabajo "habitual"; b) no existe centro de trabajo habitual cuando el trabajador presta sus servicios alternativamente en dos o más centros de trabajo a la vez, sin que en ninguno de ellos el trabajo se preste de forma continuada; y c) la naturaleza temporal del desplazamiento exige la vinculación del trabajador desplazado con su lugar habitual de trabajo, luego si esta vinculación no se produce, en definitiva si el trabajador no retorna a su lugar habitual de trabajo (o el retorno es episódico, de corta duración), y permanece de forma continuada en el lugar de destino, éste pasará a ser considerado como lugar habitual de trabajo.

3.- Que el lugar de destino se encuentre en municipio distinto al del centro o lugar habitual del trabajador y al del domicilio de éste.

4.- Que el pagador (empresa) acredite el día y lugar del desplazamiento, así como su razón o motivo. Lógicamente, tratándose de supuestos desplazamientos de trabajadores con contrato eventual, la razón o motivo que se debe acreditar es la existencia de la causa de eventualidad en el centro de trabajo o lugar de destino, que ha determinado que el trabajador haya ido a prestar sus servicios en dicho centro de trabajo.

Si alguno de estos requisitos no se cumplen, las percepciones abonadas a los trabajadores con la calificación de dietas o medias dietas deben computarse en las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social correspondientes a los trabajadores perceptores.

art. 15.1 b) ET 1995; art. 109.2 a) LSS 1994; art. 3.2 a) RD 2720/1998 de 18 Dic.; art. 23.2 A) a) RD 2064/1995 de 22 Dic.; art. 21.2, art. 76.1, art. 76.2 IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, años 2007-2011