

Así cotizan los vales de comida y otras formas de salario en especie

Raquel Pascual Cortés

28-03-2014

Entre las principales quejas empresariales tras la aprobación de las nuevas obligaciones de cotización del salario en especie está, además, la actual falta de reglamento que desarrolle los detalles de esta norma. “Esto está generando mucha inseguridad en las empresas; y muchas de ellas están esperando al 31 de mayo –fecha límite para abonar las nuevas cotizaciones sin recargo– para liquidar las nuevas cuotas”, aseguran desde CEOE. Entretanto, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) va aclarando las dudas particulares que trasladan las empresas. Estas son algunas de las respuestas, a las que ha tenido acceso Cinco Días:

- **Servicio de cafetería o restaurante.** Según la TGSS, si la empresa tiene subcontratado uno de estos servicios, y subvenciona el importe rebajado al trabajador respecto al precio normal de venta a las personas que no son de la plantilla, “únicamente deberá cotizarse por la diferencia asumida o subvencionada por la empresa”.

- **Comedor de empresa.** En los que la compañía subvenciona el importe total del menú, “debe incluirse el coste que supone para la empresa cada menú”, para lo cual deberá estimarse dicho coste. Y solo se cotizará por los días en los que se haga uso de ese comedor.

- **Premios de antigüedad.** La nueva ley dice que la empresa deberá cotizar por ellos. La TGSS precisa que solo quedan exentas las mejoras de prestaciones sociales cuando se trate de prestaciones por incapacidad temporal.

- **Premios de jubilación e indemnizaciones por incapacidad.** La cotización por estos conceptos se efectuará teniendo en cuenta que “las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año”. Así la empresa deberá poder efectuar las correspondientes liquidaciones complementarias de cuotas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del abono del premio o indemnización en cuestión.

- **Seguro de vida o médico tras el fin del contrato.** Si este se mantiene temporalmente una vez finalizada la relación laboral, también debe cotizarse por ello. Y se hará igualmente de forma prorrateada en los doce meses previos a la finalización del contrato.