

Empleo obliga a las empresas a cotizar también por las primas de antigüedad

31.03.2014
Mercedes Serraller

El Gobierno sigue buscando nuevos conceptos laborales a los que imponer la obligatoriedad de cotizar a la Seguridad Social y mejorar así la recaudación del sistema de pensiones.

Ahora le ha tocado el turno a las denominadas primas y premios de antigüedad: las cuantías en concepto de premio a la permanencia que las empresas suelen abonar a sus empleados al término de su vida laboral.

Las empresas deberán cotizar a la Seguridad Social por estas primas, lo que supondrá una cantidad millonaria a la mayoría de las compañías grandes y medianas españolas, que incluyen esta gratificación en sus convenios. Así lo aclara una consulta de la Tesorería de la Seguridad Social a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

El Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre amplió las bases de cotización de las retribuciones en especie, una medida que está generando numerosas dudas de cara a su aplicación, por lo que el Gobierno ha ampliado el periodo de adaptación hasta el 31 de mayo. Este golpe costará a las empresas cerca de 2.500 millones de euros, según CEOE.

Los convenios colectivos de la mayoría de las empresas grandes y medianas –un mínimo de 320 de las grandes, según un estudio de Mapfre– incluyen la figura de la prima de antigüedad, un compromiso por pensiones que se abona si el empleado abandona la empresa unos años antes de la jubilación, y que consiste en el pago de cuatro o más mensualidades. Las empresas que prevén estas primas incentivan de esta forma que el empleado deje la compañía antes de la edad ordinaria de jubilación y así se ahorran parte del salario.

En 1995, el Gobierno obligó a las empresas a externalizar estas primas y a depositarlas en aseguradoras con el fin de salvaguardarlas y que no las pudieran utilizar si tenían necesidades de Tesorería.

Las empresas abonan anualmente una prima única de, por ejemplo, 2.000 euros por trabajador. Hasta ahora, no debían cotizar por este supuesto, pero esta consulta de la Seguridad Social establece que sí que deben hacerlo. Con un 27% que les corresponde cotizar por trabajador, y un 6% del empleado, si abonan 2.000 euros por empleado este nuevo concepto les encarecerá la factura 600 euros más al año por trabajador.

Planteó la consulta a la Tesorería de la Seguridad Social una empresa perteneciente al convenio del sector del transporte por mar, que regula en su artículo 44 la gratificación por permanencia y establece que las empresas concederán a los trabajadores que se jubilen una gratificación consistente en el importe de cuatro mensualidades del importe del salario real que perciban cuando se jubilen, incrementándose en cuatro mensualidades más en caso de que la jubilación se produzca entre los 60 y los 65 años.

Para cubrir esta obligación, la empresa tiene concertado un seguro, por el cual abona anualmente una prima única. La consulta explica que la cotización se debe efectuar respecto de la prima abonada por la empresa por cada trabajador, y no por la gratificación percibida. Si el empleado se jubila a la edad reglamentaria, la empresa puede minorar la base de la cotización.

Eduardo Peñacoba, socio del Departamento Laboral de Simmons & Simmons, explica que la compañía también podrá minorar las bases de cotización «en caso de baja del trabajador antes de los 60 años o antes de causar derecho a la jubilación y si la aseguradora devuelve las primas aportadas por dicho trabajador».