

Según la nueva ley 16/2013 del 22.12.2013 **“únicamente no se computarán en la base de cotización”** al Régimen General de la Seguridad Social los siguientes conceptos:

Los gastos de locomoción para trabajar fuera del centro habitual, cuando se use el transporte público
 Las indemnizaciones por fallecimiento y despido (dentro de lo legalmente establecido)
 Las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal
 Las ayudas a formación, cuando esta sea necesaria para el desempeño del puesto
 Las horas extraordinarias.

Ningún empresario va a tener posibilidad de escape y no cotizar por ello porque se establece como novedad la Declaración de Salarios, que consiste en la obligación, para los empresarios, de 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. Para dar cumplimiento a lo anterior, la TGSS ha diseñado un nuevo fichero que se deberá remitir a través del Sistema RED, en el que las empresas deberán suministrar mensualmente la información sobre los conceptos retributivos abonados.

Si bien **el principal concepto que sigue quedando en parte exento de cotización** y que está más extendido entre los asalariados son las **dietas por viajes**, que mantienen la regulación anterior al 22 de diciembre. De forma que, **solo cotizan los gastos que superen entre los 26 y los 91 € diarios**, dependiendo de la estancia.

Dietas de Manutención y Estancia

Están exentas las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

Los gastos de manutención y estancia deben producirse en municipio distinto a aquel en el que está situado el centro de trabajo habitual al que está asignado el empleado y también del que constituya la residencia del trabajador. El trabajador tiene que estar destinado en un centro de trabajo y tiene que salir o desplazarse fuera del mismo para realizar su trabajo en otro centro.

Los gastos **deben producirse por alojamiento y manutención en establecimientos de hostelería**. Se excluyen, pues, los que se produzcan en casas de amigos, familiares, etc. Así, se excluye del régimen de dietas la contratación del alojamiento mediante contrato de arrendamiento de vivienda, al no tratarse de un establecimiento de hostelería.

Deben **acreditarse los días y lugares de desplazamiento**, así como su razón o motivo.

Cuantías diarias exceptuadas de gravamen por alojamiento y manutención

<u>Gastos de alojamiento</u>	<u>España</u>	<u>Extranjero</u>
<u>Regla general</u>	<u>Cuantía que se justifique</u>	<u>Cuantía que se justifique</u>
Conductores de vehículos dedicados al transporte de mercancías por carretera	15 euros	25 euros
<u>Gastos de manutención</u>	<u>España</u>	<u>Extranjero</u>
a) Con pernocta	53,34 euros	91,35 euros
b) Sin pernocta	26,67 euros	48,08 euros
c) Personal de vuelo sin pernocta	36,06 euros	66,11 euros

En caso de asignaciones globales, sin distinguir entre gastos de manutención y estancia, para la determinación de la cantidad exonerada de gravamen debe descontarse de la cantidad total asignada al trabajador los importes que éste justifique que ha destinado a gastos de estancia. El remanente se compara con el límite máximo diario para gastos de manutención.

Resumiendo, podemos indicar que **las empresas deben justificar las dietas exentas que paga a sus trabajadores** por los desplazamientos por motivos de trabajo. Eso implica que no es suficiente con los documentos internos y que han de conservarse los justificantes que prueben la procedencia de la misma. Los documentos internos acreditarían, en todo caso, el abono al trabajador de determinadas cantidades en concepto de dietas, pero no la realidad y razón de los desplazamientos, que es uno de los requisitos esenciales para aplicar la exención.

En muchas ocasiones, la justificación se realiza **mediante un documento interno** que especifica aquellos desplazamientos que el empleado ha realizado y por los que la empresa le compensa económicamente. Solo se produce la exención total del importe consignado cuando esté **perfectamente justificado** el desplazamiento y motivado por motivos de trabajo.

No es suficiente que la empresa conserve documentos internos de gastos en las que se detallan esos desplazamientos y a estos documentos **han de incorporarse los justificantes que acreditan que esos desplazamientos se han realizado realmente**, lo han sido durante las horas de trabajo y motivados por el mismo.

Asesoría ZAYMA.