

LOS CHEQUES DE COMIDA YA SON SALARIO

M. V. Gómez

Empresas y sindicatos advierten de que la obligación de cotizar por la retribución en especie reducirá los beneficios sociales de los empleados. El cambio no afectará a los sueldos más altos

El objetivo es lograr **900 millones de euros** más para la Seguridad Social

Muchas pensiones y prestaciones de desempleo mejoran con la medida

Los restauradores afirman que perderán 275.400 clientes diarios

Los vales de comida forman parte de la remuneración de miles de trabajadores en España, junto a otras retribuciones en especie, como el seguro médico, las aportaciones a planes de pensiones privados, el cheque guardería y los pluses de transporte. En muchas ocasiones, sobre todo en el caso de los sueldos más modestos, suponen una ayuda importante para llegar a fin de mes. Pero hasta ahora tenían una cruz: **no cotizaban** y cuando alguien perdía ese sueldo modesto, su prestación por desempleo o su jubilación eran menores de las que le hubieran correspondido por la retribución real. El Gobierno ha decidido que todos esos conceptos coticen. **La Seguridad Social recaudará más**. Lo necesita porque sus cuentas están muy tocadas tras años de crisis y paro. Y, de rebote, mejorará las prestaciones futuras de esos sueldos. Pero la medida ha enfurecido a los empresarios, que advierten de que la subida de los costes laborales se traducirá en un recorte de estas remuneraciones y, en algunos casos, les llevará a despedir.

Para el Ministerio de Empleo, el beneficio está claro: **augmentar la recaudación en 900 millones** en un momento en el que la Seguridad Social necesita oxígeno. No cree que aumentar el coste laboral en unos seis euros de media por trabajador, según sus cálculos, ponga en riesgo empleo. “Si las empresas quieren hacer políticas sociales que lo hagan con cargo a sus beneficios, no a costa de la Seguridad Social”, ha dicho la ministra Fátima Báñez. “Si un cheque guardería es bueno para la conciliación en una empresa, lo será porque es bueno para la conciliación, no porque no cotice”.

Para los trabajadores, el aumento de la cuantía que cotizan hará que reciban una mayor prestación por desempleo y mejorará la pensión, destaca Felipe Serrano, catedrático de Economía de la Universidad del País Vasco. “A los trabajadores les interesa que este tipo de remuneración en especie figure como renta”, opina el experto. Y, si bien supone una subida de costes para las empresas, recuerda: “Todos queremos buenas pensiones y una Seguridad Social saneada, y hay que financiarla”.

El Gobierno coincide. “El empleado siempre gana cuando se cotiza por todas las retribuciones que recibe”, ha insistido Báñez. Un salario de 1.050 euros mensuales, donde 50 euros se reciben en especie sin cotización, supone una diferencia del 5% tanto en la prestación por incapacidad temporal o desempleo como en las futuras pensiones, según Empleo.

Pero las empresas —las únicas que pierden se mire por donde se mire— y otros expertos consultados afirman que **en la práctica los asalariados perderán (COMO SIEMPRE)**. La CEOE insiste en que “se destruirá empleo” y las empresas “serán menos competitivas”. Ha llegado a afirmar que se “pone en riesgo la recuperación”.

“Es un nuevo palo para los trabajadores, que ya han visto cómo les han bajado el sueldo, ampliado la jornada y ahora, además, se pueden quedar sin otras retribuciones”, alerta José Luis Tortuero, catedrático de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. “**El mayor impacto será para los trabajadores con menores retribuciones**, que son normalmente quienes tienen vales de comida, no para las retribuciones más altas”, añade. La ampliación de los conceptos salariales que forman parte de la llamada base de cotización tiene una excepción: los trabajadores con salarios más altos que ya cotizan el máximo (3.597 euros al mes), que son cerca del 4% del total de 16,3 millones de asalariados. Las dietas que cobran algunos empleados siguen exentas de cotización porque están ligadas a una actividad concreta y a un día concreto.

La medida, de entrada, no ha gustado a CC.OO. “Por las formas y, en parte, por el fondo”, precisa su responsable de Seguridad Social, Carlos Bravo, que sí resalta que con esta medida se mejoran las potenciales prestaciones futuras de los asalariados. Con las formas se refiere a que el Ejecutivo **tomó la medida sin siquiera advertir a los agentes sociales (SI LOS HUBIERAN ADVERTIDO ¿QUÉ HABRÍA PASADO?)** de que lo iba a hacer y, obviamente, sin negociación. El fondo se refiere a que, para su sindicato, no todos los conceptos introducidos ahora en la base de cotización —vales, aportaciones a planes de pensiones— se deberían considerar estrictamente sueldo. “Cada concepto en sí mismo tiene un debate detrás. Muchas exenciones no deberían existir. Por ejemplo, las stock options [opciones sobre acciones]. Pero otras tienen sentido. Por eso era importante que el Gobierno hubiera dialogado antes de que se aprobara la medida”, argumenta.

El rechazo de UGT a la medida ha sido frontal. Carmen López, la responsable de Seguridad Social del sindicato, pidió por carta la retirada del decreto y lamenta la confusión que ha generado. Teme esta central que la medida golpee a la negociación colectiva: “Esta modificación desincentivará al empresario a la hora de negociar estas percepciones y tendrá importantes efectos en materia salarial”. Muchos convenios contemplan y

regulan estas retribuciones en especie, aprovechando las exenciones, y ahora el sindicato teme que desaparezcan sin más.

La aprobación del decreto ley por parte del Consejo de Ministros —el 21 de diciembre, entró en vigor al día siguiente y, aunque el Congreso lo convalidó sin más el 22 de enero, las empresas tienen de plazo hasta el 31 de mayo para regularizar la situación— puso patas arriba los departamentos de recursos humanos.

¿Cuál iba a ser el impacto en la nómina? Josep Ginesta, director del Área Laboral y Capital Humano de Ribé Salat Consulting, ha hecho sus cálculos. Las empresas tendrán que soportar una carga al menos del **30%** de los importes dedicados a beneficios sociales, siempre que sus trabajadores no superen la base máxima de cotización. Mientras, los trabajadores verán reducidos sus ingresos un **6,35%** por esos pluses. Así, el abogado estima que el coste adicional para los trabajadores oscilará entre los 3 euros y los 50 y para las empresas entre los 11 y los 315, según el porcentaje del sueldo que sea en especie (el máximo permitido por la ley es el 30%). “En una empresa pequeña que ya tiene problemas para ajustar el presupuesto es mucho dinero”, dice Ginesta.

Empleo afirma que los cálculos que se han realizado estos días son erróneos. La Seguridad Social asegura que la obligación de incluir en las bases de cotización retribuciones en especie de los salarios que hasta ahora estaban fuera aumentará una media de 6 euros al mes el coste laboral para las empresas. El impacto sobre la nómina final que reciben los trabajadores será menor, de 1,09 euros.

Tanto UGT como CC.OO. no se creen las cifras que da el Gobierno sobre el aumento en la recaudación que supone la medida, ni tampoco el impacto que, según los empresarios, va a tener en sus cuentas. “No existe información muy clara”, afirma Felipe Serrano. Y continúa: “No me parece que el coste sea muy significativo”, teniendo en cuenta el beneficio que supondrá para los trabajadores en sus futuras pensiones. “Las bases de cotización están cayendo de forma significativa, mientras se han generalizado los incrementos salariales a través de los pagos en especie”, asegura Serrano.

Otro experto, José Luis Tortuero, cuestiona la idoneidad de la medida precisamente porque su impacto en la recaudación no va a ser “desproporcionado”. “Si es poco dinero, con más razón no hacerlo, porque además genera costes adicionales para las empresas, como los cambios informáticos, en un momento delicado económicamente hablando”, señala. “Desde el punto de vista general, la hipótesis de que esta medida sirve para luchar contra el fraude es buena, pero hay problemas mucho más importantes que este, como la contratación sumergida, los salarios en negro... Hay mucho espacio de fraude sobre el que actuar”, opina el catedrático, que insiste en que los pagos en especie suelen ser “cantidades pequeñísimas”, pero de gran sensibilidad para el trabajador.

“Creo que se tiene que cotizar por el salario real”, opina el profesor de Economía de la Universidad Complutense de Madrid y subdirector de Fedea, Ignacio Conde-Ruiz, que puntualiza: “La situación es que estamos en una crisis laboral y tocar las cotizaciones en un momento como este no me parece acertado”.

Los asesores fiscales advierten de que la medida tendrá un efecto sobre el empleo porque llega en un momento de crisis en el que cualquier subida de los costes laborales puede hacer que una empresa baje salarios, recurra a despidos o deje de hacer contrataciones que tenía en mente. “Un cliente me llamó cuando conoció la medida para decirme que estaba pensando en cerrar”, afirma Adolfo Jiménez, presidente de la Asociación Española de Asesores Fiscales y Gestores Tributarios. “Me dijo que, después de tres años de pérdidas, esta era la gota que colmaba el vaso”, cuenta. “Muchos empresarios ajustarán plantilla, otros cerrarán y otros se plantearán pagar esos pluses en b”, explica Jiménez con alarma.

De entre todos los pagos en especie, los vales de comida son los que gozan de mayor popularidad. Probablemente porque en más de una ocasión han comido o bebido gracias a ellos tanto los beneficiarios directos del cheque como sus amigos, con lo que su uso original se desvirtúa. Incluso han desatado una guerra de cifras entre la ministra Báñez, que calcula que lo disfrutaban unos 275.000 empleados, y la patronal del sector, la Asociación Española de Emisores de Vales de Comida y Otros Servicios, que lo cifra en más de 600.000 trabajadores que generan una facturación de 1.056 millones. La patronal advierte de que, tras la medida, la restauración recortará en casi **500 millones** su cifra de negocio, se perderán 275.400 clientes diarios y 48 millones de comidas anuales. Incluso calcula, con una precisión propia de un relojero suizo, cuántos puestos de trabajo se perderán: **10.059**. Añade que el Estado verá reducida su recaudación neta en 99 millones de euros, debido a los menores ingresos por IRPF, IVA, Seguridad Social e impuesto de sociedades.

“Somos un sector doblemente perjudicado”, asegura Miguel Gallego, presidente de la Federación Española de Hostelería y Restauración. “Va a tener un efecto negativo en un momento de repunte del consumo; es un jarro de agua fría”, añade. Gallego está convencido de que la medida llevará al cierre de establecimientos, sobre todo entre los locales más afectados, como los que se encuentran en polígonos industriales. “Si hay fraude en este tipo de retribuciones, como insinúan algunos [en referencia al Ministerio de Empleo], que los inspectores de trabajo lo persigan”, concluye.

Ahora, Empleo trabaja en la elaboración de un reglamento que desarrolle el decreto y, para ello, tiene “las puertas abiertas” a las sugerencias de los afectados.